

Opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipalvelutyö

2014

Marko Jokio

# PÄIHDEHUOLLON TUKIASUNTO-OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTI

TALK-ohjaajien työhyvinvointia kuormittavat ja  
työssä jaksamista edistävät tekijät



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marko Jokio

# PÄIHDEHUOLLON TUKIASUNTO-OHJAAJEN TYÖHYVINVOINTI

Työntekijöiden työhyvinvointiin on viime vuosina alettu kiinnittämään enemmän huomiota kaikilla aloilla. Työuria pyritään pidentämään, mutta samanaikaisesti erilaiset säästötoimet ovat aiheuttaneet epävarmuutta työpaikoilla, mikä osaltaan kuormittaa työntekijöitä. Säästötoimien vuoksi työpaikoilla joudutaan suoriutumaan pienemmillä työntekijäresursseilla samasta työmäärästä kuin aiemmin. Työnantajien tulisikin pyrkiä panostamaan työntekijöiden työssä jaksamista tukevaan toimintaan, koska työntekijäthän ovat toiminnan tärkein resurssi.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Turun kaupungin päihdehuollon talk-tukiasunto-ohjaajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli selvittää mitä kuormittavia tekijöitä ohjaajat työssään kokevat ja miten ne vaikuttavat heidän omaan hyvinvointiinsa ja mitkä tekijät edistävät heidän työssä jaksamistaan. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös nostaa esiin tukiasuntotyön vaativuutta. Tämä kvalitatiivinen opinnäytetyö toteutettiin teemahaastatteluilla, joilla kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että ohjaajat kokevat työhyvinvoinnin muodostuvan työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta. Työn kuormittaviksi tekijöiksi ohjaajat mainitsevat muun muassa työtilanteiden ennakoimattomuuden retkahdustilanteineen, yksintyöskentelyn ja jatkuvasti tavoitettavissa olemisen. Työnsä vaaroiksi ja haitoiksi ohjaajat listaavat esimerkiksi päihtyneet asukkaat, vieraat ihmiset asunnolla ja epäsiistit asunnot. Ohjaajat ovat kohdanneet työssään usein henkistä väkivaltaa ja kotikäynneillä on aina fyysisen väkivallan uhka. Hankalat asiakastilanteet saattavat pyöriä mielessä työpäivän jälkeenkin, mikä pitkittyessään on johtanut väsymykseen, fyysiseen uupumukseen ja univaikeuksiin. Aggressiiviset asiakastilanteet ovat myös vaikuttaneet ohjaajien turvallisuuden tunteeseen, minkä vuoksi oma yksityisyyden suoja koetaan tärkeäksi.

Työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä ohjaajat pitivät päihdetyön kiinnostavuutta ja sitä, että voi oppia uutta ja kehittyä omassa työssään. Myös oman työn tulosten näkeminen ja pienetkin onnistumiset asukkaiden kanssa, koetaan isona tekijänä työhyvinvoinnissa. Itsenäinen työskentely koetaan toisaalta kuormittavana, mutta toisaalta se nähdään myös positiivisena seikkana työhyvinvoinnissa, koska yksintyöskentely mahdollistaa sen, että työtä voi tehdä omalla tavalla, tiettyjen raamien ja pelisääntöjen mukaan. Tärkeä tekijä ohjaajien työhyvinvoinnissa on työyhteisön ja esimiehen sosiaalinen tuki. Toimivat yhteistyöverkostot ja erityisesti asumis- ja päihdepalvelujen sosiaalityöntekijöiden suuri työpanos helpottaa ohjaajien työtä ja näin myös osaltaan ylläpitää ohjaajien työhyvinvointia. Kaikkein tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi ohjaajat kuitenkin mainitsevat oman vapaa-ajan. Perhe, lapset ja läheiset ihmiset koetaan tärkeimmiksi hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Ohjaajat kokevat, että heidän työhyvinvointiaan lisäisivät yksilötyönohjaus, säännölliset koulutukset ja työtoiminta.

Asiasanat: työhyvinvointi, asunnottomuus, tukiasuntotyö, päihdetyö

BACHELOR'S THESIS (AMK) | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social Services | Social Service Work

may 2014 | 73+3

Outi Kivinen

Marko Jokio

# SUBSTANCE ABUSE SERVICES' SUPPORTED HOUSING COUNCELLORS WELL-BEING AT WORK

In recent years the interest in well-being at work has increased. Currently the trend is to longer work careers but at the same time workers are mentally exhausted because of insecurity at work. Due to costs cutting less employees have to cope with the same amount of work as before. Employers should invest in activities that support well-being at work because employees are the most important resource.

This thesis studied city of Turku's talk-councillors well-being at work. The aim was to find out what kind of exhausting factors the councillors encounter on their work and how these affect their well-being and which factors will promote their prosperity at work. The purpose of this thesis is also to bring attention to demanding work of talk-councillors. This qualitative thesis was carried out with theme interview and the collected material was analyzed with data driven content analysis.

The survey results will show that well-being at talk-councillors work is totality of work and leisure. The unpredictability of situations at work (relapses etc.), to have to work alone and demand to be reachable at all times were among things that were mentioned as burden. Intoxicated inhabitants, strangers in talk-accommodations and untidy and dirty apartments were listed as risk and disadvantage. Councillors have also faced mental violence and risk of physical violence is always present at home visits. Sometimes difficult situations with residents will not be forgotten after workday, which have caused insomnia and physical exhaustion. Aggressive situations at work have also affected on councillors sense of security. They are very protective on their privacy, which is considered very important.

Factors that increase well-being at work are for example feeling that working with substance abusers is interesting, there is possibility to evolve at work and also learn new things. Seeing the results of their own work and sometimes little but positive steps on talk-residents rehabilitation are considered major factors on well-being at work. Even though working independently might be felt stressful it has also positive side because work can be done on your own way inside certain rules and regulations. Superiors and co-workers support is also very important factor on well-being at work. Working organization and good work relations with social workers are however a big support to councillors work. The most important factor on councillors well-being is their own leisure time. Family, children and friends are the most important supporters on well-being. Councillors feel that their well-being at work would increase if they have solo work supervision, regular education and work place health promotion.

Key words: well-being at work, homelessness, supported housing, substance abuse work

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI TYÖYHTEISÖN JA TYÖNTEKIJÄN TASOLLA</b>	<b>7</b>
2.1 Työhyvinvoinnin muodostuminen	7
2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät	12
2.3 Työn vaatimukset, voimavarat ja työn kuormittavuus	16
2.4 Työuupumus	22
<b>3 ASUNNOTTOMUUS YHTEISKUNNAN JA YKSILÖN ONGELMANA</b>	<b>24</b>
3.1 Asunnottomuuden määrittely	24
3.2 Asunnottomuuden tilastointi	25
3.3 Asunnottomuuteen johtaneiden syiden moninaisuus	28
3.4 Päihdeongelma ja asunnottomuus	30
<b>4 PÄIHDEHUOLLON ASUMISPALVELUT JA TUKIASUMINEN</b>	<b>32</b>
4.1 Päihdepalvelujen laatusuositukset ja asumispalvelut	32
4.2 Turun kaupungin päihdehuollon asumispalvelut	34
4.3 Tukiasuminen	36
4.4 Päihdehuollon tukiasuntotyö	39
4.5 TALK-hanke	42
<b>5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS</b>	<b>45</b>
5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	45
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu	46
5.3 Aineiston analyysi	47
<b>6 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>	<b>48</b>
6.1 Mitä työ merkitsee?	48
6.2 Miten ohjaajat määrittelevät työhyvinvoinnin käsitteen?	49
6.3 Mitkä tekijät kuormittavat työssä?	50
6.4 Miten kuormittavat tekijät vaikuttavat ohjaajien työhyvinvointiin?	53
6.5 Mitä vaaroja ja haittoja ohjaajat kokevat työssään olevan?	53
6.6 Mitkä tekijät lisäävät ohjaajien työhyvinvointia?	56
6.7 Miten kehittää työhyvinvointia?	58
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>59</b>
<b>8 POHDINTA</b>	<b>67</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>71</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Tutkimuslupa.

Liite 2. Teemahaastattelu talk-ohjaajille.

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Työasenteen kuusi tyyppiä (Kasvio 1994, 133).	8
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vastuutasot (Rauramo 2004, 36).	11
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 40).	14
Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutus yksilön hyvinvointiin ja pahoinvointiin (Mäkikangas ym. 2005, 58).	19
Kuvio 5. Työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutus kuormittavuuteen (Antila 2006, 58).	20

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Yksinäiset asunnottomat Turussa vuosina 2010 ja 2011 (ARA 2012, 12).	27
--	----

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista on alettu puhumaan entistä enemmän viime vuosina. Tähän varmasti on yhtenä syynä keskustelut työurien pidentämisestä, jolloin työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen pitää kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kuntien ja yritysten säästötoimien seurauksena on saatettu ajautua lomautuksiin ja irtisanomisiin, minkä vuoksi monilla työpaikoilla joudutaan selviämään töistä pienemmillä henkilöstöresursseilla, mikä saattaa johtaa työntekijöiden väsymiseen ja pahimmillaan työuupumukseen. Työnantajien karsiessa menojaan ovat säästötoimet monesti kohdistuneet myös työntekijöiden hyvinvointiin suunnattuihin toimintoihin, kuten tyky-toimintaan ja koulutuksiin.

Tässä tutkimuksessa selvitetään Turun kaupungin päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien (nykyisin hajautetut tukiasunnot) kokemuksia työnsä kuormittavuudesta, vaaroista ja haitoista ja työhyvinvointia edistävästä tekijöistä sekä ohjaajien kehittämis ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Päihdetyötä ei ole juurikaan Suomessa tutkittu eikä erityisesti päihdehuollon tukiasuntotyötä tekevien ohjaajien kokemuksia työstään ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ole kartoitettu. Päihdehuollon tukiasunto-ohjaajat tekevät psyykkisesti raskasta psykososiaalista työtä päihde- ja usein myös vakavista mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden kanssa. Tukiasuntotyö poikkeaa laitoksissa tehtävästä päihdetyöstä juuri työn luonteen kautta, tukiasuntotyötä tehdään asiakkaiden kotona ja useimmiten yksin.

Päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien työtä ja työhyvinvointia tarkastellessa on myös erityisen tärkeää perehtyä asunnottomuuteen ilmiönä ja erilaisiin syihin, jotka ovat johtaneet asunnottomuuteen. Turun kaupungin päihdehuollon hajautettuihin tukiasuntoihin ohjautuvat asunnottomat päihdeongelmaiset asiakkaat. Tukiasuntotyön vaativuudesta saadaan kuva käytäessä läpi päihdehuollon asumispalveluihin hakeutuvaa asiakasryhmää. Oleellista on myös perehtyä päihdehuollon tukiasuntotyöhön, jossa tavoitteena on tukea

asiakkaita päihdeongelmien ja sitä kautta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja itsenäiseen selviytymiseen arjessa. Tutkimuksessa käydään myös läpi Turun kaupungin päihdeongelmaisten asunnottomien palveluja ja erityisesti miten tukiasuntoihin ohjaututaan.

## **2 TYÖHYVINVOINTI TYÖYHTEISÖN JA TYÖNTEKIJÄN TASOLLA**

### **2.1 Työhyvinvoinnin muodostuminen**

Työhön liittyvät tekijät vaikuttavat ihmiseen fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti (Lindström 2005, 5). Työllä on tekijälleen monia merkityksiä. Työstä saatava toimeentulo mahdollistaa taloudellisen itsenäisyyden. Työ antaa elämään selkeän rakenteen ja rytmin. Työ tuo elämään sisältöä ja sosiaalisia suhteita. Sujuva työyhteisön yhteistyö synnyttää me-henkeä sekä luo myös ystävyyssuhteita. Hyvä työ edistää ja ylläpitää työntekijän terveyttä. Hyvä työ myös parantaa tuloksentekoa. Hyvä työ lisää työntekijän henkistä, taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia. (Luukkala 2011, 22-25.) Työn merkitys ihmisen elämässä on suuri ja sen vuoksi työelämän pitäisi kohdella ihmisiä hyvin. Työ on edelleen suomalaisille myös kunnia asia, joka pitää hoitaa hyvin. (Luukkala 2011, 22-25.)

Myös työasenteella on merkitystä siihen, miten tärkeäksi työntekijä oman työnsä kokee. Kahn ja Wiener (1967) jakoivat työasenteet työhön sitoutumisen asteen perusteella kuuteen tyyppiin (ks. Kasvio 1994, 133) kuvion 1. mukaisesti:



Kuvio 1. Työasenteen kuusi tyyppiä (Kasvio 1994, 133).

Edellisessä tyypittelyssä työhön sitoutumisen aste on alimmillaan silloin, kun työn katsotaan olevan häiritsevä tekijä, jolloin tehdään vain jotain alhaisen taloudellisen tavoitetason saavuttamiseksi. Toisessa ääripäässä sitoutuminen on huipussaan, kun työ nähdään elämäntehtävänä, joka on osa koko elämisen ja olemisen perustaa. (Kasvio 1994, 133.)

Näiden työn merkitysten kautta voidaan lähteä pohtimaan työhyvinvoinnin käsitettä. Työhyvinvointi on psykologisesta näkökulmasta katsottuna tunneperäinen asia. (Luukkala 2011, 32).



Työhyvinvoinnin tunnepohjaiset tilat voidaan jaotella työntekijän vireystilan ja mielihyvän asteen perusteella neljään osioon seuraavasti:

1. Ahdistus (työholismi ja stressi)
2. Innostus (Työn imu)
3. Masennus (työuupumus ja leipääntyminen)
4. Viihtyminen (työtyytyväisyys ja palautuminen)

(Hakanen 2011, 24.)

Työhyvinvointi on kuitenkin moniulotteinen ilmiö ja ainakin useimmissa töissä on työntekijällä mahdollisuus kokea eriasteista virittyneisyyttä ja mielihyvää tai mielihyvää. Työhyvinvoinnin perustila on kuitenkin melko pysyvä ja sen vuoksi onkin tärkeää, että työntekijä itse tunnistaa oman hyvinvointinsa tilan ja mihin suuntaan se on kulkemassa. (Hakanen 2011, 22.)

Se miten yksilö työhyvinvoinnin kokee, on yksilöllistä. Samoissa työtehtävissä olevista toinen voi nauttia ja innostua työstään joka päivä, kun taas toinen joutuu kamppailemaan jaksamisongelmien kanssa. Hyvinvoinnin erot voivat johtua yksilön taustatekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, perhetilanteesta tai työorganisaation toiminnasta. Työhyvinvoinnin erot voivat osaltaan selittyä myös työntekijöiden omasta persoonallisuudesta. Persoonallisuus voi vaikuttaa siihen, miten työntekijä asennoituu työhönsä ja miten työn piirteet vaikuttavat hänen työhyvinvointiinsa. Työpaikoilla pitäisikin ymmärtää, että työntekijät ovat ainutlaatuisia persoonallisuksia, joilla on erilaisia taipumuksia, tavoitteita ja joiden stressinsietokyvyssä on eroja. (Feldt ym. 2005, 75,92.)

Luukkala (2011, 31) kuvaa työhyvinvoinnin rakentuvan kolmesta elementistä, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Osaava työntekijä tuntee hallitsevansa hyvin työnsä, jolloin hän myös kokee työn aiheuttaman stressin myönteisenä asiana, joka aktivoi hänen voimavarojaan. Tämä hallinnan tunne tuo työskentelyyn jaksamista, koska työntekijän ei tarvitse jännittää sen

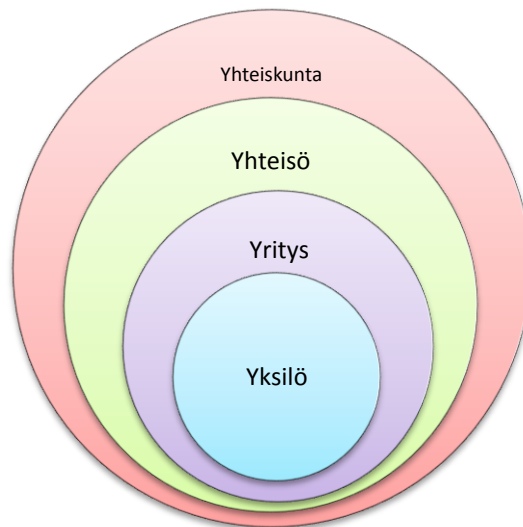
suhteen, että pystyykö hän selviytymään tehtävistään. Toisaalta vaikka työntekijällä olisi paljon osaamista, saattavat työn asettamat vaatimukset olla liiallisia. Työn vaatimusten ja työntekijän osaamisen pitäisikin olla tasapainossa, jotta työhyvinvointi pysyisi yllä. On kuitenkin tavallista, että ainakin hetkellisesti vaatimukset voivat ylittää työntekijän voimavarat ja osaamisen. Tällöin vapaa-ajan rentoutumisella on suuri vaikutus työntekijän stressistä vapautumisessa. Tärkeä tekijä työssä jaksamisen edistämisessä on myös se, että työntekijä saa työpaikallaan sosiaalista tukea, erityisesti omalta esimieheltään. (Luukkala 2011, 31-32.)

Esimiestoiminnassa on kaksi ulottuvuutta, ihmisten johtaminen ja suoritusten johtaminen. Ihmisten johtaminen on alaisten kuuntelemista, luottamuksellista ja oikeudenmukaista alaisten kohtelua. Suorituksen johtaminen on asiajohtamista eli tavoitteiden asettamista, neuvontaa, ohjausta sekä palautteen antamista hyvin tehdystä työstä. (Manka 2007, 51-52.) Hyvä esimies on kannustava ja onnistuu innostamaan työntekijöitä sitoutumaan työhönsä. Hyvässä johtamisessa yhdistyy työhyvinvointi ja tuloksenteko. (Luukkala 2011, 21,30.)

Hyvä työnantaja ottaa huomioon työntekijöiden *fyysiset, sosiaaliset ja henkiset* tarpeet. Fyysisten tarpeiden toteutuessa työ ja työolosuhteet ovat turvallisia. Turvallisuus pitää sisällään välittömien uhkatekijöiden poissaolon, mutta myös tarkoittaa pitemmällä aikavälillä tarkasteltuna sitä, että työtä voi tehdä vuosikausia ilman, että aistit ja keho kuormittuvat liikaa. Kun työnantaja huomio myös työntekijöiden sosiaaliset tarpeet, voivat nämä kokea hyväksytyksi tulemistä ja arvostusta. Työntekijät eivät tunne itseään eristetyiksi tai yksinäisiksi. Henkiset tarpeet tulevat tyydytetyiksi, kun työ on riittävän haastavaa ja sen kautta voi kehittyä ammatissaan ja kasvaa ihmisenä. Opettavainen työ on myös henkisesti palkitsevaa. (Luukkala 2011, 21-22.)

Rauramo (2004, 33-38) näkee työhyvinvoinnin työorganisaation kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainona. Yksilöllä, yhteisöllä, yrityksellä/työpaikalla ja yhteiskunnalla kaikilla on vastuu

työhyvinvoinnista. Yhteiskunnan ja työllistävien yritysten pitäisi pystyä tarjoamaan työntekijöille läpi työuran erilaista työhyvinvointia ylläpitävää apua ja tukea. Kuitenkin lopullinen vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta jää yksilölle itselleen ja hänen tulisikin miettiä mitä elämältään ja työltään haluaa. Hänen tulee pohtia työnsä mielekkyyttä ja miettiä, mitä hän itse voisi tehdä työtä ja elämäniloa haittaavien tekijöiden poistamiseksi. Työntekijän pitäisi myös miettiä, mitä hän voisi tehdä työympäristönsä ja työorganisaationsa hyväksi.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vastuutahot (Rauramo 2004, 36).

Työhyvinvointi ei siis koostu vain työntekijän kyvyistä ja taidoista tehdä työtä, vaan siihen vaikuttavat olennaisesti työn sisältö ja organisointi, työyhteisön toimivuus, työolot ja työpaikan toimintatavat. (Pohjonen ym. 2003, 4.) Työn ulkoisilla olosuhteilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työn ulkoiset olosuhteet muodostuvat *fyysisistä, taloudellisista ja sosiaalisista* puitteista. Fyysiseen puoleen liittyvät työn tekemisen välineet, työtilat ja turvalliset työolosuhteet. Taloudellinen puoli pitää sisällään työstä saatavan palkkion, rahallisen ja henkisen. Sosiaalinen ulottuvuus pitää sisällään yhteistyön, johon kuuluvat työtoverit, esimiehet ja asiakkaat. Työhyvinvointi on työn ja ihmisen yhteensopivuutta, jolloin työn sisältö ja vaativuus ovat sopusoinnussa työntekijän kiinnostusten ja tieto-aidon kanssa. (Luukkala 2011, 19.)

## 2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointi ei synny sattumalta, se pitää tehdä. Sitä ei voi myöskään edistää työpaikan arjesta irrallaan olevilla projekteilla tai kampanjoilla. (Pohjonen ym. 2003, 4.) Työhyvinvoinnin edistämisen tulisikin olla organisaatioiden sisäisten ja ulkoisten toimijoiden yhteistyötä (Rauramo 2004, 37). Henkilöstön työhyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat töiden organisointi, henkilöstöjohtaminen ja myös työntekijöiden väliset ihmissuhteet (Pohjonen ym. 2003, 4). Esimies mahdollistaa johtamisellaan ja työn organisoinnilla sen, että kukin työntekijä voi kokea onnistumisia työssään ja työskennellä omien voimavarojensa mukaan. Hyvää esimiestyöskentelyä voidaan pitää erittäin merkittävänä yksittäisenä työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevana tekijänä. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 4.)

Esimies toimii organisaatiossa roolimallina, josta otetaan mallia. Jos esimies ylikuormittaa itseään, koetaan se sallittuna toimintamallina koko organisaatiossa. Esimiesten tulee noudattaa organisaation arvoja ja samalla valvoa, että myös alaiset toimivat samalla tavoin. Esimiesten pitää osallistaa alaisiaan yhteiseen keskusteluun ja suunnitteluun, jolloin alaiset voivat kokea olevansa mukana. Samalla he saavat selkeät pelisäännöt, raamit ja selkeät tavoitteet työlleen ja toimintavapaudet raamien sisällä. Kun kaikilla on selkeät tavoitteet työssään, pystytään suuntaamaan energiaa oikeisiin kohteisiin, mikä osaltaan poistaa stressin aiheuttajia. (Koivisto 2001, 118-119.)

Kehityskeskustelut ovat esimiehille erinomainen työväline rakentamaan keskusteluun alaistensa kanssa ja samalla ne antavat esimiehille tilaisuuden tunnistaa piileviä työuupumusoireita. Säännöllisin väliajoin käytävissä kehityskeskusteluissa voidaan keskustella muun muassa työn keskeisistä tavoitteista, työssä tarvittavasta osaamisesta ja työolosuhteista. Esimies voi kehityskeskustelussa kertoa alaisilleen omista odotuksistaan, tavoitteista ja mikä tärkeintä, antaa palautetta työsuorituksesta. (Koivisto 2001, 121.)

Hakasen (2011, 38) mukaan psykologisia perustarpeitamme tyydyttävä työ tuottaa hyvinvointia. *Itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen* ovat kolme perustarvetta, joiden tyydyttyminen auttaa kokemaan työn mielekkääksi. Itsenäisyys tarkoittaa sitä, että ihminen pystyy säätelemään omaa elämäänsä ja toimimaan vapaaehtoisesti omasta halustaan. Ihmisellä on myös mahdollisuus tehdä omia ratkaisuja työnsä suhteen, mikä lisää hänen sisäistä motivaatiotaan. Yhteenliittymisen tarve liittyy läheisiin ihmissuhteisiin ja yhteenkuulumisen tunteeseen. Työyhteisössä, jossa luotetaan toisiinsa, tunnetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siihen kuuluvilla on yhteisiä tavoitteita ja siinä tuetaan ja arvostetaan toisia. Pärjäämisen tarve liittyy ihmisen haluun pystyä hallitsemaan toimintaympäristöään. Ihminen pystyy kohtaamaan uusia haasteita ja saamaan toiminnallaan aikaan haluamiaan myönteisiä tuloksia ja näin kokea onnistumisen tunteita. (Hakanen 2011, 31-32.)

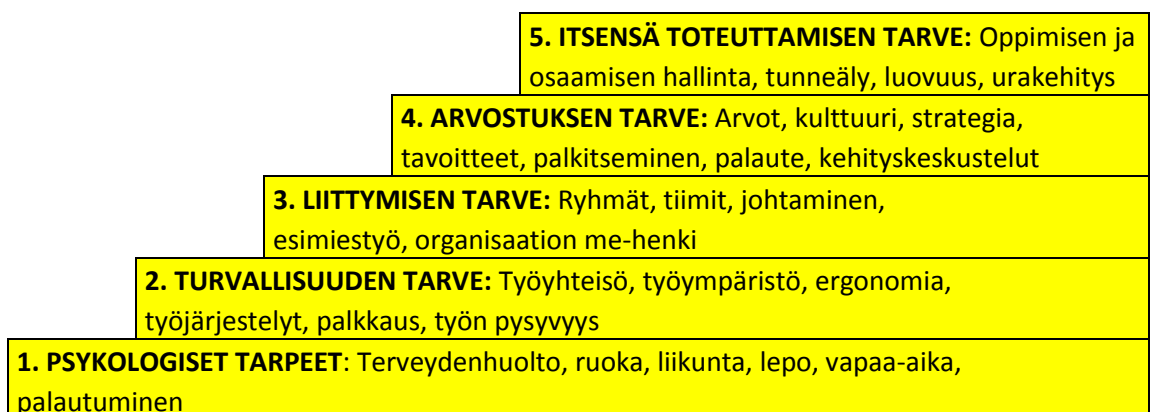
Työntekijä, joka kokee psykologisten perustarpeidensa tulleen tyydytetyksi, on valmis ponnistelemaan antamaan panoksensa työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän myös kokee työnsä merkitykselliseksi ja työympäristön mielekkääksi. (Hakanen 2011, 38.) Tätä työhyvinvoinnin tilaa Hakanen (2011, 38) kutsuu työn imuksi, joka syntyy kolmesta työssä koetusta myönteisestä hyvinvoinnin ulottuvuudesta:

- tarmokkuudesta
- omistautumisesta
- uppoutumisesta

Tarmokkuus on työntekijän energisyyttä ja sinnikkyyttä, halua panostaa työhön myös vastoinikäymisissä. Omistautuminen on työn kokemista merkityksellisenä ja haasteellisenä, työn tekemistä innostuneena ja ylpeänä. Uppoutuminen liittyy työhön keskittymiseen ja siihen paneutumiseen, jolloin aika kuluu huomaamatta. (Hakanen 2011, 39.) Työhyvinvointimme lisääntyy, saadessamme suorittaa työtehtävämme rauhassa loppuun ilman liiallisia keskeytyksiä, jolloin vallitsee työrauha. Työhyvinvointia lisäävät myös työmme

selkeä päämäärä ja työstä saatava välitön ja rakentava palaute. Hyvän työn kautta itsensä kehittäminen tuntuu hyvältä. Työn tulee olla mielenkiintoista ja sen kautta voi oppia uutta ja tuntea itsensä hyödylliseksi. Hyvässä työssä ihminen pystyy irtautumaan ajasta ja arjesta. (Luukkala 2011, 26, 33.)

Myös Rauramo (2004, 39-40) pitää ihmisten tarpeista lähtevää ajattelua työhyvinvoinnin kehittämisen keskeisenä ajatuksena. Hyvinvoinnista puhuttaessa pitäisi tarkastella ihmisen kokonaisvaltaista psykofyysistä olemusta, jossa työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa. Yksityiselämä ja sen ongelmat vaikuttavat työhön, oppimiseen ja itsensä toteuttamiseen ja vastaavasti työkuormitus vaikuttaa yksityiselämään. Rauramo pohjaa tarvehierarkia ajatteluun Maslowin (1998) motivaatioteoriaan, jossa ihmisen tarpeet muodostavat tarvehierarkian portaat, joiden ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi, inhimillisen toiminnan voimanlähde. Teorian mukaan korkeimmalle portaalle ei pysty nousemaan, ennen kuin alempien portaiden tavoitteet on saavutettu. Rauramon *työhyvinvoinnin portaat* muodostuvat kuvion 3. mukaisesti.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 40).

Työhyvinvoinnin portaat on väline työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tarkoituksena on nousta porras portaalta itseä, ympäristöä, yhteisöä ja organisaatiota arvioiden ja kehittäen, kunnes saavuttaa ylimmän portaan. (Rauramo 2004, 40.) Jatkuva työhyvinvoinnin kehittämisprosessi alkaa kehittämistä vaativien kohteiden tunnistamisesta ja niiden valitsemisesta työpaikalla. Portaiden sisällöt antavat pääkohtia, joiden avulla työyhteisössä voidaan pohtia ja kirjata ylös parantamista vaativia asioita, miten tavoitteisiin päästään ja millä aikataululla. (Rauramo 2004, 40.)

Työyhteisöllä onkin merkittävä rooli ylläpitää hyvinvoinnin edellytyksiä työpaikalla (Ojanen & Tarkkonen 2011, 4). Manka (2007, 58) kuvaa hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkeiksi muun muassa:

- joustavuuden
- osaamistarpeiden samansuuntaisuuden yrityksen strategian kanssa
- avoimen sisäisen vuorovaikutuksen
- oppimista suosivan ilmapiirin
- yksilöllisten kehittymismahdollisuuksien tarjoamisen kaikille
- luottamuksen, riskien ottamisen ja avuliaisuuden
- konfliktien ratkaiseminen yhteisöllisesti.

Työhyvinvointi sisältää yksilön hyvinvoinnin lisäksi koko organisaation hyvinvoinnin (Manka 2007, 51). Mattila (2011, 5) listaa organisaation ja työyhteisön hyvinvointia edistäviksi hyviksi käytännöiksi muun muassa seuraavat:

- hyvä perehdytys
- kehityskeskustelut
- sovitut työajat
- säännölliset osastopalaverit
- toimiva yhteistyö työsuojelun kanssa
- riskien arviointi ja hallinta

- toimiva työterveyshuolto
- tyky-toimintaan panostaminen.

Rauramo (2004, 29-31) kuvaa työkykyä ylläpitävää toimintaa välineenä työhyvinvoinnin edistämiseen. Tyky-toiminta on laaja-alaista työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen tähtäävää toimintaa, jota suunnitellaan ja priorisoidaan työpaikan omista lähtökohdista. Rauramo (2004, 30) jakaa tyky-toiminnan kohteet neljään ryhmään seuraavasti:

1. Työntekijä (voimavarat ja terveys)
2. Työ ja työolot (ergonomia, työhygieniä, työturvallisuus)
3. Työyhteisö ja organisaatio (toimintatavat, johtaminen, vuorovaikutus)
4. Ammatillinen osaaminen (ylläpitäminen ja edistäminen)

Organisaation visio, strategia, arvot ja tavoitteet ohjaavat tyky-toiminnan kohteita ja sen vuoksi tyky-toiminta vaatii onnistuakseen organisaation sisäistä ja ulkoista yhteistyötä. Esimiehillä on keskeinen rooli toiminnan kehittämistyössä, mutta vastuu toiminnan toteuttamisesta on jokaisella työntekijällä itsellään. Tyky-toiminta pitäisi nähdä työhyvinvointia ja työkykyä edistävänä jatkuvana toimintana. (Rauramo 2004, 29-31.)

### 2.3 Työn vaatimukset, voimavarat ja työn kuormittavuus

Työ, joka on järjestetty ja mitoitettu hyvin, on mielekästä, haastavaa ja se antaa mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä ammatillisesti (Ojanen & Tarkkonen 2012, 3). Sopiva kuormitus innostaa tavoitteiden saavuttamiseen ja edistää työntekijän hyvinvointia (Parvikko 2010, 15). Jos työyhteisön toimivuudessa on ongelmia tai työ on huonosti organisoitu, voi työ muodostua kuormitustekijäksi ja aiheuttaa vakavia riskejä ja jopa terveydellisiä ongelmia. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 3.) Työssä käyvä ihminen viettää lähes puolet valvellaoloajastaan töissä, joten työllä on merkitystä hänen psyykkiseen



hyvinvointiinsa ja terveyteen. Työ voi edistää tai tietyissä tilanteissa myös vähentää ihmisen psyykkistä hyvinvointia ja terveyttä. (Waris 2001, 14.)

Työkuormitus tarkoittaa yksilön fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosesseissa (Lindström ym. 2005, 5). Työn kuormittavuudesta puhuttaessa on kuitenkin usein päällimmäisenä mielessä työn fyysinen raskaus. Fyysisesti kuormittavia töitä on edelleen, vaikka teknologia on pystynyt poistamaan useita fyysisesti raskaita työvaiheita. Työelämän muutokset ovat kuitenkin tuoneet mukanaan työn henkiseen kuormittavuuteen liittyvät haasteet. Henkisen kuormittavuuden yhteydessä mainitaan kiire, vaatimusten lisääntyminen, vaikutusmahdollisuuksista ja stressistä, joka usein liittyy työn määrään ja laatuun, työilmapiiiriin ja johtamiseen sekä työn epävarmuustekijöistä ja uhkatekijöistä. Työn vakiintuneiden tekemisen muotojen lisäksi on syntynyt uusia työmuotoja kuten mobiilityö, etätyö ja eri syistä pirstaleinen työ, kuten pätkä-, vuokra- ja osa-aikatyö. (Rautio 2010, 22-23.) Määräaikaisen työn on todettu heikentävän työntekijän työhyvinvointia ja työasennetta. Määräaikaiset kokevat terveytensä ja työnsä kielteisemmin kuin vakituisissa työsuhteissa olevat. (Mauno & Kinnunen 2005, 191-192.)

Työn epävarmuus aiheuttaa stressiä ja hyvinvoinnin ongelmia ja siitä on tullut pysyvä piirre myös suomalaiseen työelämään. Työn epävarmuus voidaan moniulotteisesti määritellä koskevan työpaikan menettämiseen ja työn muissa piirteissä tapahtuvien muutosten uhkiksi. Subjektiiivisesti koettu työn epävarmuus heikentää työntekijän kokemaa fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Työn epävarmuus voi lisätä esimerkiksi ahdistuksen ja masennuksen tuntemuksia, aiheuttaa unihäiriöitä ja keskittymisongelmia. Myös erilaiset fyysiset oireet, kuten niska- ja hartiakivut ja vatsavaivat, voivat olla työn epävarmuuden aiheuttamia. (Mauno & Kinnunen 2005, 167-182.)

Työkuormitusta syntyy aina ihmisen tehdessä työtä. Kun työntekijällä on tunne, että hän hallitsee työnsä, pysyy kuormitus kohtuullisena satunnaisesta kiireestä

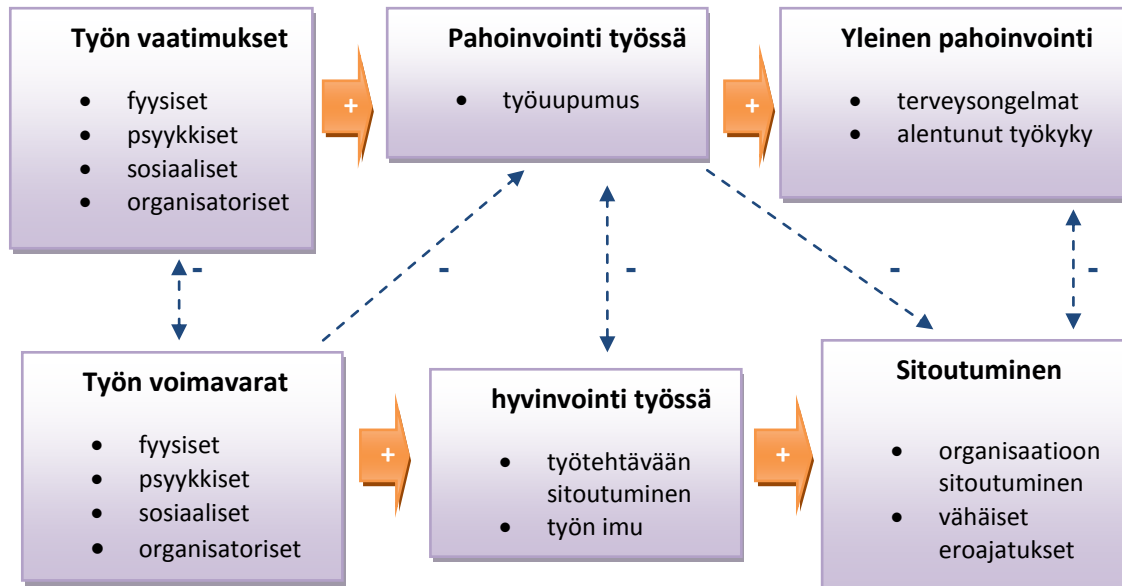
huolimatta. Psykososiaalinen kuormitus lisääntyy, jos kiireeseen tai suureen työmäärään liittyy tunne, että työ on merkityksetöntä, se ei ole hallinnassa tai oma osaaminen ei riitä työtehtävistä suoriutumiseen. Myös alisuoriutuminen ja liian vähäinen vaatimustaso suhteessa työntekijän kykyihin voivat aiheuttaa psyykkistä työkuormitusta. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 4-5.) Työkuormitus termillä viitataan työn piirteisiin eli kuormitustekijöihin. Työnantaja on vastuussa työn kuormittavista tekijöistä. Kuormittuminen taas ilmenee työntekijässä työn kuormituksen seurauksena ja siihen vaikuttavat työn lisäksi työntekijän ominaisuudet, toimintatavat ja palautumisen mahdollisuus. Sitä kuormittuneempi työntekijä on, mitä enemmän kuormittumista kertyy. (Ahola ym. 2010, 31.)

Henkisen kuormittumisen syntyyn vaikuttavat liian suuret vaatimukset työtehtävissä, yhteistyön vaikeudet tai koko organisaation toimintatavat. Työn sitovuus, liian suuri vastuu sekä jatkuvat muutokset työssä tai organisaatiossa saattavat kuormittaa työntekijää. (Mattila 2011, 2-3.) Kuormitusta aiheuttaa myös, jos työtä häiritseviä tekijöitä on liikaa tai asiat on järjestetty työpaikalla puutteellisesti siten, että fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja kuluu muuhun kuin varsinaisen työn tekemiseen (Ahola ym. 2010, 31). Työhyvinvointi edellyttää, että työntekijän voimavarat, työn vaatimukset ja työntekijän työhönsä kohdistamat odotukset ja mahdollisuudet ovat tasapainossa. Työn voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet, hyvät fyysiset työolot, riittävä palaute, sosiaalinen tuki, yhteiset pelisäännöt sekä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. (Ojanen & Tarkkonen 2012, 4.)

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen keskinäistä suhdetta voidaan tarkastella kuvion 4. mukaisesti. Kuviossa 4. energiapolku kuvaa sitä, että työ vaatii sekä fyysistä että henkistä ponnistelua ja vähentää voimavaroja ja sitoutumista. Motivaatiopolku taas kuvaa sitä, että voimavarat lisäävät sitoutumista ja ehkäisevät työuupumusta. Voimavarat voivat suoraan vähentää työpahoinvointia. Työn vaatimukset eivät suoraan heikennä työhyvinvointia,

vaan se heikentyy lisääntyvän pahoinvoinnin kautta. (Mäkikangas ym. 2005, 57.)

## Energiapolku



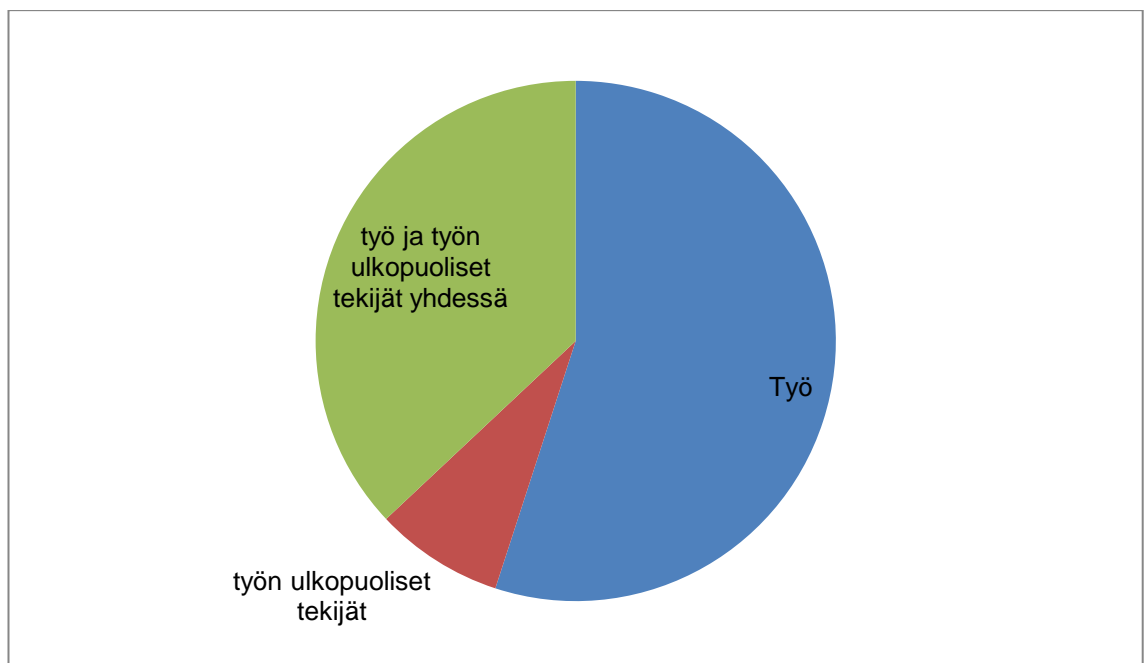
## Motivaatiopolku

Kuvio 4. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutus yksilön hyvinvointiin ja pahoinvointiin. (Mäkikangas ym. 2005, 58)

Työolot koostuvat siis työn vaatimusten lisäksi työn voimavaroista, jotka auttavat työntekijää kohtaamaan työn vaatimukset ja saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet. Työn vaatimusten ja työssä tarvittavien voimavarojen määrän suhde määrittää työntekijän kokonaishyvinvointia työssä. Parhaimmillaan työn vaatimukset ovat suhteellisen korkeat, kuitenkin olematta niin korkeat, että ne aiheuttaisivat pysyvää kuormitustilaa. Työn voimavaroja olisi oltava työntekijän saatavilla runsaasti, jotta ne mahdollistaisivat tehtävistä selviämisen ja innostaisivat työntekijää niin, että työn imu mahdollistuisi. Työn voimavarojen vähäisyys aiheuttaa työssä kuormittumista, uupumista ja mahdollisia terveydellisiä ongelmia. (Hakanen 2011, 103-106.) Luukkala (2011, 47) kuvailee työpahoinvoinniksi ihmisen ja

työn yhteensopimattomuutta, jonka seurauksena ihmisen toimintakyky laskee, hän väsyä ennenaikaisesti ja hän saattaa kynnistyä työnsä suhteen. Työ vie suuren osan energiasta ja ajasta, mikä taas vaikuttaa vapaa-aikaan ja kotielämään ja päinvastoin. (Luukkala 2011, 47.)

Työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksia kuormittavuuteen tarkastellaan Juha Antilan (2006, 57-58) työpoliittisessa tutkimuksessa, jossa todetaan, että kaikista palkansaajista 15 % kokee itsensä aivan liian kuormittuneeksi elämässään ja 48 % kokee hieman liian kovaa kuormitusta. Tämän perusteella 63 % palkansaajista kokee liiallista kuormitusta elämässään. Tämä ei varmastikaan johdu vain työelämän kuormittavuudesta, mutta työn merkitys liiallisena kuormittajana on suuri. Antilan (2006) tutkimuksessa liiallista kuormitusta kokevista palkansaajista 55 % nimesi kuormituksen johtuvan pääasiassa töistä, 8 % ilmoitti liiallisen kuormituksen johtuvan työn ulkopuolisista tekijöistä ja 37 % liiallista kuormitusta kokevista piti kuormittavuuden syynä työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden yhdistelmää (Kuvio 5.). Miehillä painottuvat työperustaiset syyt, kun taas naiset kokevat miehiä useammin paineen tulevan työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden yhdistelmästä. (Antila 2006, 57-58.)



Kuvio 5. Työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutus kuormittavuuteen.

Hakanen (2011, 110-111) ja Koivisto (2001, 188) listaavat kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi muun muassa:

- tunneherkkyyden
- kiireen
- riittämättömän tuen ja ohjauksen
- yksinäisyyden, yksintyöskentelyn
- byrokratian, liian tiukkoine sääntöineen ja ohjeineen
- johdon etäisyyden ja puutteellisen tiedonkulun
- epäselvät tavoitteet
- epävarmuuden
- työn vastuullisuuden
- ihmisten kohtaamisen
- asiakkaiden kohtuuttomat odotukset ja vaatimukset
- hallitsemattomat muutokset
- puutteet fyysisessä työympäristössä
- ristiriidat työyhteisössä

Kuormitusta aiheuttavat tekijät voivat siis liittyä itse työhön, työprosesseihin, työn organisointiin, työyhteisön ja organisaation toimintaan tai työympäristöön. Kuormitustekijöitä voivat olla erilaiset työympäristöön, työmenetelmiin, työvälineisiin ja työtiloihin liittyvät tekijät, psykososiaaliset tekijät ja myös työaika voi olla kuormitusta aiheuttava. Kuormitustekijöihin voidaan sisällyttää myös kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät, joita usein nimitetään vaaratekijöiksi. (Lindström ym. 2005, 5.)

Kuormittuminen voi siis olla terveyden kannalta myönteistä tai kielteistä. Se voi myös olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Lyhytkestoinen kuormittuvuus syntyy työpäivän aikana kertyneestä työn aiheuttamasta kuormittuneisuudesta. Pitkäkestoinen kuormittuvuus alkaa työpäivän aikana, mutta se myös jatkuu työajan jälkeen ja vaikuttaa vapaa-aikaankin. Tällöin kuormittuminen onkin usein jatkunut jo pidemmän aikaa. Kuormituksesta puhuttaessa täytyy myös

huomioida sen voimakkuus. Voimakas kuormittuminen voi jo lyhyessä ajassa aiheuttaa raskustilan erilaisine terveydellisine ongelmineen. (Waris 2001, 26.)

## 2.4. Työuupumus

Työuupumus käsitteenä kuvaa työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia (Kinnunen & Hättinen 2005, 38). Kapeasti määriteltynä uupumus on loppuun palamista, joka on seurausta työssä ylikuormittumisesta ja turhautumisesta. Työstressi, yllirasittuminen ja krooninen väsyminen kuvaavat monesti samaa asiaa. (Koivisto 2001, 146.) Työuupumus saa alkunsa yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. Työntekijän voimavarat ja odotukset ovat ristiriidassa ympäristön vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. (Kinnunen & Hättinen 2005, 38.) Työuupumus siis syntyy, kun työtilanne ylittää työntekijän voimavarat (Koivisto 2001, 155).

Koivisto (2001, 173) luettelee työuupumukselle otollisiksi olosuhteiksi seuraavanlaisia tekijöitä:

- määrällinen tai laadullinen ylikuormitus
- aikapaine
- työyhteisön saneeraustilanne
- vastuualueiden muuttuminen ja epäselvät tavoitteet
- avoimuuden puute
- hoidetaan uupumuksen seurauksia syiden sijaan
- passivoiva työilmapiiri
- paperilla asiat kunnossa, käytännössä ei

Työuupumukselle tuskin pystyy nimeämään yhtä ainoaa syytä, mutta jatkuva kiire työssä on yleisin loppuun palamisen alkusyy. Töissä oleva jatkuva kiire saattaa johtaa stressiin, stressi lisää uupumusta, joka lopulta aiheuttaa loppuun palamisen. Työntekijä pyrkii tähän kierteeseen jouduttuaan sopeutumaan

kiihtyvään työtahtiin ja samalla luopuu omasta ajastaan ja lopulta omasta elämästään. (Merikallio 2005, 5.) Työuupumus on vuosien kuluessa kehittyvä hidas prosessi, joka muodostuu monien eri tekijöiden kokonaisuudesta (Koivisto 2001, 155).

Stressiä voi olla hyvää tai kielteistä stressiä. Työntekijä kaipaa välillä hyvää stressiä, koska sen tuoma henkinen paine tuo lisää voimia työskentelyyn. Mutta jos tämä henkinen ja fyysinen paine jää pysyväksi olotilaksi, voidaan puhua kielteisestä stressistä. Jatkuva paine ei juurikaan eroa ahdistuksesta. Stressaantuneena ihminen kokee olevansa tiukassa puristuksessa. (Koivisto 2001, 146,149.) Pysyväluonteisen stressin aiheuttama työuupumus saattaa ilmetä työntekijän kyynistymisenä, voimakkaana väsymisenä ja ammatillisen itsetunnon alentumisena. Työskentelyote herpaantuu ja työssä tarvittavat tiedot, taidot ja kyvyt unohtuvat ja oma persoonallisuuskin saattaa muuttua. Tästä seuraa eräänlainen kierre, jossa alentunut työkyky heikentää entisestään työn haasteista selviämistä. Alentuneet voimavarat ja työkyvyn heikentyminen voivat johtaa mielenterveysongelmiin ja fyysisiin ja psykosomaattisiin sairauksiin. (Waris 2001, 29.)

Koivisto (2001, 154-155) luettelee työuupumuksen yksilöllisiksi oireiksi muun muassa voimakkaan vastuuntunnon, ylitunnollisuuden ja ahkeruuden, oman korkean vaatimustason, työkeskeisyyden, omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtamisen, voimavaroja tuovista asioista luopumisen.

On kuitenkin huomattava, että jokainen ihminen reagoi omalla tavallaan stressiin, oli se työstä tai muusta johtuvaa (Waris 2001, 29). Työstressiä voi esiintyä myös työorganisaatioissa ja työyhteisöissä. Tämä voi lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia, heikentää organisaatioon sitoutumista, lisätä haluja vaihtaa työpaikkaa sekä näkyä runsaina sairauspoissaoloina. (Kinnunen & Feldt 2005, 16.)

Työuupumuksessa on siis kyse psykologisesta kuormittuneisuudesta, joka tyhjentää työntekijän energiavarat, mikä taas on seurausta pitkäkestoisesta altistumisesta työntekijän voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Työuupumus seuraa pitkittynyttä stressiä ja sitä voidaan myös kuvailla työssä syntyneeksi, vakavaksi krooniseksi stressioireyhtymäksi. Hoitamaton työperäinen stressi voi siis johtaa työuupumukseen ja aiheuttaa jo aiemmin mainittuja oireita. (Kinnunen & Hätinen 2005, 40.)

### **3 ASUNNOTTOMUUS YHTEISKUNNAN JA YKSILÖN ONGELMANA**

#### **3.1 Asunnottomuuden määrittely**

Koska tutkimuksen kohderyhmä aloitti työskentelyn TALK-hankkeessa (tuetun asumisen lisäämis- ja kehittämishanke), joka oli osa valtioneuvoston vuosille 2008-2011 hyväksymää valtakunnallista pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämisohjelmaa (Talk-väliraportti 2011, 3), on tutkimuksen teoriapohjassa syytä tarkastella myös asunnottomuutta ja sen syitä.

Suomessa ja Euroopassa asunnottomuutta pidetään moniulotteisena, asuntotoimen ja sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyötä edellyttävänä yhteiskunnallisena ongelmana (Granfelt & Hynynen 2005, 159). Asunnottomuus ilmiönä yhdistetään usein huono-osaisuuteen ja sen kasautumiseen. Monille kansalaisille termi asunnoton tuo edelleen ensimmäiseksi mieleen siltojen alla asustelevat alkoholistimiehet, joskin asunnottomuuden kuva on pikkuhiljaa muokkautumassa. (Lehtonen & Salonen 2008, 14.)

Mutta ketä sitten oikeastaan on asunnoton? Euroopan tasolla asunnottomuutta voidaan lähestyä FEANTSAN (European Federation of National Organisations working with the homeless), joka toimii eurooppalaisten



asunnottomuusjärjestöjen kattojärjestönä, laatiman luokittelun avulla. Luokittelu tunnetaan nimellä ETHOS (European Typology on Homelessness and Housing Exclusion) ja se jakaantuu neljään erilaiseen asunnottomuuden ilmenemisen muotoon. ETHOS jakaa asunnottomat Suomen kulttuurisiin oloihin muokatussa käännöksessä seuraavasti:

1. *Ulkona asuviin*, jotka majoilevat ulkona tai ensisuoijissa.
2. *Asunnottomiin*, jotka asuvat matkustajakodeissa, vastaanottokeskuksissa, vankiloissa, hoitolaitoksissa tai tuetussa asumisessa.
3. *Turvattomasti asuviin*, joilla ei ole virallista vuokrasopimusta, ovat hädän alla ja puolison tai kumppanin väkivallan uhkan vuoksi turvakodeissa asuvat.
4. *Epätarkoituksenmukaisesti asuviin*, jotka asuvat ahtaasti, asuntovaunuissa asuvat, asumiskelvottomissa asunnoissa majoilevat ja vanhempiensa luona asuvat aikuiset lapset. (Lehtonen & Salonen 2008, 21-22.)

ETHOSin luokittelu asunnottomuudesta pohjautuu ajatukseen siitä, mikä luokitellaan kodiksi. Koti koostuu fyysisestä, oikeudellisesta ja sosiaalisesta ympäristöstä. Fyysinen ulottuvuus pitää sisällään asunnon, joka vastaa asukkaan ja hänen perheensä tarpeita. Oikeudellinen ulottuvuus koskee asunnon omistamista tai pysyvää ja turvallista oikeutta asumiseen esimerkiksi vuokra-asunnossa. Sosiaalinen ympäristö muodostuu siitä, että ihmisellä on mahdollisuus omaan yksityisyyteensä kotonaan ja hän voi myös pitää yllä sosiaalisia suhteitaan. (FEANTSA 2010, 21.) Asunnottomuutta voidaan myös tarkastella kahdesta näkökulmasta, keskittyen yksilöön tai yhteiskuntaan. Yhteiskuntakeskeinen näkemys korostaa asunnottomuuden olevan yhteydessä asuntomarkkinoiden toimivuuteen, kun taas yksilökeskeinen näkemys keskittyy asunnottomuudessa yksilöön ja hänen toimintaansa. (Svärd 2008, 123.)

Suomalaista asunnottomuutta on määritelty samoin kriteerein jo 1980-luvun puolivälistä saakka ja sen lähtökohdaksi on otettu paikka, jossa asunnon oleilee. Tämän tyyppinen määrittely otettiin käyttöön, koska asunnottomia oli helpompi löytää ja luokitella sen mukaan, missä he asustelivat. Syitä

asunnottomuuteen tarkastellaan vasta sen jälkeen, kun sosiaaliviranomaiset miettivät keinoja asunnottoman henkilön auttamiseksi. (Kärkkäinen ym. 1998, 10.) Suomessa asunnottomiksi tulkitaan ihmiset, jotka asuvat ulkona tai ensisuoijissa tai vastaavanlaisissa tilapäisasutuksissa, asuntoloissa tai erilaisissa laitoksissa, hoito- ja huoltokodeissa asustelevat. Tämän lisäksi asunnottomiksi luetaan vapautuvat vangit, joilla ei ole asuntoa, sekä sukulaisten ja kavereiden luona tilapäisesti asunnon puutteen vuoksi asuvat. (Lehtonen & Salonen 2008, 23.) Asunnottomiksi lasketaan myös perheet, jotka asuvat yhteisen asunnon puuttuessa erillään tai tilapäismajoituksessa, kuten matkustajakodissa tai sukulaisten luona. Asunnottomiksi katsotaan ensikodissa asuvat äidit, joilla ei ole asuntoa ja myös avoparit, joilla ei ole yhteistä asuntoa tiedossa ja heille on syntymässä lapsi. (Kärkkäinen ym. 1998, 11.)

### 3.2 Asunnottomuuden tilastointi

Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus (ARA) kerää ja julkaisee asunnottomuustilastoja vuosittain. ARA:n tilastoinnissa todetaan, että vuoden 2011 lopussa Suomessa oli 7606 yksinäistä asunnotonta ja 423 asunnotonta perhettä. Yksinäisten asunnottomien määrä oli vähentynyt edellisvuodesta 271 henkilöllä, mutta ilman asuntoa olevien perheiden määrä oli lisääntynyt yli 20 prosenttia. Asunnottomien määrä on pysynyt Suomessa samalla tasolla vuodesta 2003. Asunnottomista selvästi suurin osa on miehiä, joskin naisten osuus kasvoi 2010-2011 4,5 prosenttia, mikä tarkoittaa yli kahtasataa henkilöä. (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2012, 2,4.)

Turussa yksinäisiä asunnottomia oli vuoden 2011 lopussa yhteensä 332, joista pitkäaikaisasunnottomia oli 151. Vuoden 2010 lukuihin verrattuna yksinäisten asunnottomien määrä oli laskenut 54 henkilöllä ja pitkäaikaisasunnottomien määrä 71 henkilöllä. Turussa ei ollut lainkaan asunnottomia perheitä vuoden 2011 tarkasteluajankohtana. (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2012, 12.)

Taulukko 1. Yksinäiset asunnottomat Turussa vuosina 2010 ja 2011

<b>Yksinäisiä asunnottomia</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Ulkona, porrashuoneissa ja ensisuojuissa	31	18
Asuntoloissa ja majoitusliikkeissä	0	2
Asumispalveluyksiköissä, sairaaloissa tai laitoksissa	151	230
Vapautuvat vangit ilman asuntoa	1	5
Tilapäisesti tuttavien tai sukulaisten luona asuvat	149	131
<b>Turku yhteensä</b>	<b>332</b>	<b>386</b>

(Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2012, 12)

Taulukosta 1. nähdään, että vaikka yksinäisten asunnottomien määrä on kokonaisuudessa vähentynyt, niin käytännössä kadulla asuvien ja tilapäisesti tuttavien tai sukulaisten luona majoilevien määrä on kasvanut. Asunnottomuus on Turussa kuitenkin laskusuunnassa ja erityisesti erilaisissa laitoksissa asuvien asunto-ongelmaa on saatu vähennettyä. Turun kaupungin sosiaalitoimi järjesti vuoden 2011 aikana asunnon 130 yksinäiselle asunnottomalle ja 43 perheelle. (Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus 2012, 12.)

Asunnottomuus itsessään on kuitenkin vaikeasti tutkittava ilmiö, koska tutkimustilastoissa ovat mukana vain palveluja käyttäneet asiakkaat. Toisaalta tutkimustilastot perustuvat usein päivän tai viikon poikkileikkaukseen, joten ne kertovat vain sen, moniko on ollut ilman asuntoa mittausajankohtana, mutta ei sitä, montako kertaa asiakas on ollut asunnottomana vuoden aikana ja kauanko asunnottomuus on jatkunut. Asunnottomuuden tutkimisen haasteena on myös asunnottomien tavoittaminen, mikä tavallisesti onnistuu vain heidän mahdollisesti asioidessaan palveluissa. Kyselyjen lähettäminen ihmisille, joilla ei ole osoitetta, on mahdotonta. (Lehtonen & Salonen 2008, 18.)

Asunnottomuuden tilastoinnissa hankaluuksia aiheuttaa myös asunnottomuuden määrittelyn tulkinnanvaraisuus. Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskuksen määrittelyissä ei esimerkiksi alle 25-vuotiaita nuoria, jotka asuvat kotona, koska he eivät ole saaneet omaa asuntoa, lasketa

asunnottomiksi. Asunnottomiksi ei lasketa myöskään koevapausvankeja, koska jos heillä ei ole asuntoa koevapauteen päästessään, joutuvat he jäämään vankilaan. Asunnottomuuden määrittelyn ja sen tilastoinnin ongelmallisuuden vuoksi asunnottomuusluvut eivät anna täysin oikeaa kuvaa asunnottomien todellisesta määrästä. (Juurinen & Virtanen-Olejniczak 2008, 146.)

### 3.3 Asunnottomuuteen johtaneiden syiden moninaisuus

Lakisääteisistä määräyksistä ja hyvinvointivaltion vastuusta huolimatta, on Suomessa yhä paljon asunnottomia. Onkin eettisesti väärin, että Suomessakin elää nykyään satoja ihmisiä ilman asuntoa. (Juurinen & Virtanen-Olejniczak 2008, 141.) Kun ihmisellä ei ole Suomessa vakituista asuntoa eikä kotiosoitetta, jää hän helposti ulkopuoliseksi yhteiskunnassamme. Ihmisen, jolla ei ole asuntoa, on miltei mahdotonta pystyä järjestelemään tai suunnittelemaan elämänsä eri osa-alueita, kuten työssäkäyntiä ja perhe-elämää. Omista tavaroista ja hygieniasta huolehtiminen ovat myös vaikeita toteuttaa. Asunnottomuutta voidaan pitää koko yhteiskuntamme yhteisenä häpeänä, jota päättäjät eivät voi hyväksyä ja vain ohittaa päätöksenteossa. Suomessa jokaisella kansalaisella on oikeus asuntoon. Asunnottomuus ja sen keskeinen tekijä, ei saa olla asunnottomuuden syynä, vaan asumisen tulee toteutua jokaisen kansalaisen perusoikeutena. Asunnottomuus on monisyinen ilmiö ja siihen johtaneet syyt eroavat suuresti asunnottomien ryhmän sisällä. (Kokko 2007, 134.)

Asunnottomuuden taustalla olevia syitä voidaan tarkastella yhteiskuntamme rakenteellisena ongelmana tai yksilön riskitekijöiden seurauksena. Asuntomarkkinoilta syrjäyttäviä yhteiskunnallisia tekijöitä ovat Lehtosen ja Salosen (2008, 29) mukaan muun muassa

- kohtuuhintaisten asuntojen vähäisyys asuntomarkkinoilla
- riittävän yhteiskunnallisen tuen ja sosiaalisten ongelmien ehkäisyn puute

- riittämätön tuki ja hoito mielenterveys- ja päihdeongelmallisille
- tiettyjen yksilöiden tai ryhmien oikeudellinen ja sosiaalinen eristäminen

Asuntopolitiikan tavoitteet aiheuttavat myös itsessään asunnottomuutta. Asumisen laatua halutaan parantaa myös vuokra-asunnoissa. Tärkeiksi uudistamisen kohteiksi ovat nousseet asumisturvallisuus ja esteettömyys. Tämä taas aiheuttaa paineita kunnan vanhoihin asuntoihin, jotka vaatisivat uusiin tavoitteisiin päästäkseen suuria muutostöitä tai mahdollisesti koko rakennelman purkamista. Kalliit muutostyöt nostavat asumisen hintaa ja taloudellisesti heikossa tilanteessa olevat jäävät asuntomarkkinoiden ulkopuolelle. (Juurinen & Virtanen-Olejniczac 2008, 144-145.) Avramovin (2000) mukaan (ks. Lehtonen & Salonen 2008, 30) yhteiskunnassamme ei tueta riittävästi ihmisiä, jotka joutuvat asumaan tulojensa vähäisyyden vuoksi laatunormit alittavissa asunnoissa tai huonomaineisissa lähiöissä. Mielenterveys- ja päihdeongelmallisille ei ole riittävästi tukitoimia, jotta he pystyisivät säilyttämään asuntonsa ja asumaan itsenäisesti. Sosiaali- ja terveystoimessa tapahtunut palvelurakenteen muutos on siirtänyt erityisesti mielenterveyskuntoutujia avohuoltoon. Päihde- ja mielenterveyskuntoutujille ei monestikaan riitä pelkkä asunnon saaminen vaan lisäksi tarvitaan tukea asumiseen ja elämänhallintaan. (Hynynen 2005, 7.)

Avramov (2000) toteaa (ks. Lehtonen & Salonen 2008, 30) myös lainsäädäntömme, joka tietyissä tapauksissa rajoittaa esimerkiksi yksilön liikkuvuutta, voivan syrjäyttää asuntomarkkinoilta tiettyjä ihmisryhmiä, kuten ex-vankeja ja maahanmuuttajia. Myös ihmisiä, joilla on psyykkinen tai fyysinen rajoite, syrjitään usein vuokra-asuntomarkkinoilla. Perheiden ja verkostojen osalta ja niiden merkityksestä asunnottomuuteen ei ole tutkimuksissa saatu tietoa. (Lehtonen & Salonen 2008, 30.)

Asunnottomuuteen liittyviä keskeisiä riskitekijöitä ovat Lehtosen ja Salosen (2008, 30-31) mukaan muun muassa laitospelämä jossain elämän aikaisemmassa vaiheessa, perheen ongelmat, koulunkäynnin keskeyttäminen ja päihde- ja mielenterveysongelmat.

Asunnottomat itse mainitsevat monesti asunnottomuutensa taustatekijöiksi päihteiden käytön, parisuhteen rikkoutumisen, taloudelliset vaikeudet, hädän, työttömyyden, huonokuntoisen asunnon tai huonon asuinalueen (Manninen & Tuori 2005, 10). Usein asunnottomille on kasautunut useita epäedullisia tekijöitä, kuten työttömyys, matala koulutustaso, sosiaalinen poissulkeminen ja eristyneisyys. Korkea asunnottomuuden riski on henkilöillä, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä toimintarajoitteita yhdistettynä päihde- ja mielenterveysongelmiin. Miten nämä riskit sitten toteutuvat esimerkiksi asunnottomuutena, riippuu yhteiskuntamme keinoista ja halusta auttaa ja tukea näitä henkilöitä. Myös sillä, miten perheet ja lähiyhteisöt pystyvät auttamaan ja tukemaan, on suuri merkitys. (Avramov 2000, Lehtonen & Salonen 2008, 31.)

Asunnottomuutta voidaan myös joidenkin mielestä pitää yksilön omana valintana, haluna viettää vapaata elämää yhteiskunnan ulkopuolella. Mutta usein näidenkin kulkurin elämää viettävien asunnottomien taustalla on haluttomuus mennä esimerkiksi ensisuojaan, joissa he saattavat tuntea olonsa turvattomiksi ja joista joutuu joka tapauksessa poistumaan päivän ajaksi. Nämä henkilöt saattavat siis kokea asunnottomuuden parempana vaihtoehtona kuin yhteiskunnan tarjoaman viimesijaisen majoitusmuodon. (Kokko 2007, 135.)

### 3.4 Päihdeongelma ja asunnottomuus

Päihteiden ongelmakäytöstä voidaan puhua päihderiippuvuutena, kun ihmisellä on pakonomainen tarve saada päihdettä ajoittain tai jatkuvasti. Riippuvuus voi olla sosiaalista, psyykkistä tai fyysistä. Sosiaalinen riippuvuus ilmenee ihmisen haluna olla osa sosiaalista verkostoa, jossa päihteet ovat keskeisessä asemassa. Psyykkisessä riippuvuudessa käyttäjä kokee päihteen vaikutuksen olevan hyvinvoinnilleen välttämätön. Fyysinen riippuvuus ilmenee erilaisina vieroitusoireina päihteen käytön ja sen vaikutuksen loputtua. (Sutinen ym. 2003, 31.)

Päihdeongelmaisten osuus asunnottomista on suuri. Vaikea päihdeongelma on hoitamattomana yksi merkittävä syy asunnon menettämiseen. Vuokran maksuissa on usein ongelmia ja päihtyneiden elämänmeno varmasti häiritsee naapureita, mikä ennen pitkää johtaa häättöön. (Lehtonen & Salonen 2008, 31.) Päihteiden ongelmakäyttö jo sinällään heikentää yksilön kykyä pitää huolta itsestään ja asioistaan. Päihteiden ongelmakäyttöä kuvastaa se, että päihde hallitsee käyttäjänsä ja elämän muut tärkeät osa-alueet ovat saaneet väistyä päihteiden tieltä. Päihteiden käyttöön liittyy todella usein mielenterveysongelmia, impulsiivisuutta, itsetuhoista käyttäytymistä, henkilökohtaisia menetyksiä ja välinpitämättömyyttä omien asioiden suhteen. (Manninen & Tuori 2005, 10.) Päihteiden ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset ongelmat kasaantuvat. Erilaiset sosiaaliset ongelmat ja toimeentulovaikkeudet ovat usein osa päihderiippuvaisen elämää. Rankka päihteiden käyttö aiheuttaa käyttäjälleen myös erilaisia terveysongelmia. (Partanen 2003, 87.)

Asunnottomien ns. kova ydin muodostuu roskalaatikoissa, porraskäytävissä, purkutaloissa tai taivasalla yöpyvistä henkilöistä, joille päihdeongelmat ovat arkipäivää. Suurin osa tähän ryhmään kuuluvista on miehiä. Naisia ja nuoria on joukossa selvästi vähemmän. Vanhemmilla asunnottomilla ongelmina ovat pääasiassa alkoholi ja sen korvikkeet, nuoremmilla huumeet ja sekakäyttö. Tämän asunnottomien ryhmän tilanne on taloudellisesti todella heikko. Suurimman osan toimeentulo koostuu työmarkkinatuesta, eläkkeestä tai toimeentulotuesta, mutta suuri joukko on vailla minkäänlaisia tuloja. (Juurinen & Virtanen-Olejniczak 2008, 146-148.)

Asunnottomat päihdeongelmaiset joutuvat monesti tyytymään erityyppisiin päihdehuollon väliaikaisiin asumisratkaisuihin. He asuvat lyhyitä jaksoja asuntoloissa ja ensisuojoissa. Katkaisuhuoltoon ja laitospäästökseen hakeutumisessakin on usein taustalla henkilön asunnottomuus. Asunnottomien kovan ytimen tilanne vaihtelee, kun joku saa asunnon tai joutuu esimerkiksi

vankilaan. Usein itsenäisesti omassa asunnossa asuminen ei kuitenkaan onnistu ja muutaman kuukauden kuluttua ihminen on taas ilman asuntoa. Osalle asiakkaista tämä asunnottomuuden kierre voi jatkua vuosia ja sen taustalla on tyypillisesti akuutti päihde- tai rikoskierre. Näiden ihmisten sitoutuminen yhteiskunnan normeihin ja sääntöihin on heikkoa. Paluu tavallisille asuntomarkkinoille ei ole helppoa päihteiden käyttäjäksi leimautuneelle, jolla saattaa lisäksi olla vankilatausta. Monilla on velkaantumisen seurauksena luottotiedoissa häiriömerkintöjä, mikä tekee yksityisiltä asuntomarkkinoilta haetun vuokra-asunnon saamisen käytännössä mahdottomaksi. Vanhat vuokrarästit saattavat olla ongelmia myös sijoittumisessa kaupungin tai kunnan vuokra-asuntoon. (Juurinen & Virtanen-Olejniczak 2008, 147; Manninen & Tuori 2005, 10-11.)

Puhuttaessa asunnottomuudesta yhdistyy siihen lähes aina päihdeongelmat ja köyhyys. Erityisesti asunnottomien kovan ytimen tilanne on niin monitahoinen, että pelkän asunnon saaminen ei riitä ratkaisemaan heidän ongelmiaan. Tämä asunnottomien ryhmä on heikoiten toimeentuleva ja asunnottomuuden taustalla on moninaisia ongelmia. Julkinen sektorikaan ei oikein tiedä, kenelle näiden ihmisten auttaminen ja tukeminen kuuluu. (Juurinen & Virtanen-Olejniczak 2008, 148.)

## **4 PÄIHDEHUOLLON ASUMISPALVELUT JA TUKIASUMINEN**

### **4.1 Päihdepalvelujen laatusuositukset ja asumispalvelut**

Päihdepalvelujen laatusuosituksen tavoitteena on tukea kuntien päihdepalvelujen suunnittelua, järjestämistä ja kehittämistä. Suositusten tavoitteena on luoda pohja laadukkaille päihdepalveluille. Suositukset antavat yleisiä suuntaviivoja, joita voidaan soveltaa paikallisesti kuntien ja kuntalaisten tarpeiden pohjalta. Lähtökohtana päihdehoidossa ja päihdepalveluissa on



asiakkaan ja hänen läheistensä tuen, avun ja hoidon tarve. Jokaisella kuntalaisella on oikeus tarpeenmukaiseen ja tasokkaaseen päihdehoitoon ja -kuntoutukseen. Palvelut tulee järjestää niin, että asiakkaan perusoikeudet ja oikeusturva toteutuvat. Myös asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja omatoimisuuden tukeminen ovat tärkeitä periaatteita päihdepalveluissa. Asiakkaalla pitää olla mahdollisuus osallistua hoitoaan koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon (Päihdepalvelujen laatusuositukset 2002, 15.)

Päihdepalvelujen laatusuosituksessa todetaan, että kunnan on järjestettävä tarpeenmukainen asunnottomien ja puutteellisesti asuvien päihdeongelmaisten ensihuolto ja asuminen. Toimitilojen, joissa päihdepalveluja annetaan, tulee olla asianmukaisia. Päihdehoitoon tuleville tai hoidossa oleville asiakkaille tulee taata yksityisyyden suoja. Palveluasumisessa tavoitteena on yhden hengen huone, jonka pinta-ala on vähintään 15 neliömetriä. Kahden hengen huoneen tulisi olla vähintään 20 neliömetriä. Lyhytaikaisessa laitoshoidossa huonetila voi olla pienempi. Myös palveluasumisessa tulee noudattaa aina yleisiä asuinhuoneille asetettuja vaatimuksia. Tukiasumisessa noudatetaan asunnon hallinnan osalta lakia asuinhuoneiston vuokraamisesta ja tukipalveluista laaditaan erillinen sopimus. Ensisuojissa ja muissa päivystävissä palveluissa kiinnitetään huomiota asiakkaan terveyteen ja palveluiden tarpeeseen. Heille tulee myös järjestää mahdollisuus sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen käyttöön. (Päihdepalvelujen laatusuositukset 2002, 17-18.)

Asiakasta autetaan ensisijaisesti siinä sosiaali- tai terveydenhuollon yksikössä, johon hän hakeutuu. Häntä neuvotaan ja autetaan myös palveluun mahdollisesti liittyvien maksujen järjestelyssä. Toimintayksikkö, johon asiakas on ensin hakeutunut, vastaa hänen hoidostaan siihen asti, kunnes hän tarvittaessa siirtyy jatkohoitopaikkaan. Asiakkaalle tulee tarjota monipuolisia palveluvaihtoehtoja. Palvelujen tarpeen selvittäminen ja tarvittavien palvelujen järjestäminen koskee myös päihtyneenä hoitoon hakeutuneita asiakkaita. (Päihdepalvelujen laatusuositukset 2002, 21.)

Päihdehuollon asumispalvelut pitävät sisällään ensisuoijat, palveluasumisen ja tukiasunnot. Ensisuoijat on tarkoitettu väliaikaisiksi majoituspaikoiksi, joista yösijan saa myös päihtyneenä. Joissain ensisuojoissa tarjolla voi myös olla muita palveluita. Ensisuojien käyttäjiä ovat tavallisimmin kaikkein syrjäytyneimmät päihdeongelmaiset. Huoltosuhteeseen perustuva palveluasuminen on ympärivuorokautista palvelua päihdeongelmallisille, jotka tarvitsevat päivittäistä tukea ja apua tilapäisesti tai pysyvästi. Asumispalvelun sisältö ja luonne vaihtelee suuresti, riippuen asumisyksiköstä. Asumisen lisäksi asukkaalle on vaihtelevasti tarjolla erilaisia palveluja, kuten hoito- ja kuntoutustoimintaa. Hoitokodit tarjoavat kuntouttavia asumispalveluita, joiden tavoitteena on kuntouttaa asiakasta itsenäiseen asumiseen. Myös huoltokodit tarjoavat asumispalveluita, jotka ovat kuitenkin luonteeltaan pitkäkestoisempia ja tarkoitettu pääasiassa iäkkäille päihteiden käyttäjille pysyväksi asumispaikaksi. Tukiasunnoissa asukasta tuetaan erilaisilla tukitoimilla, jotka edistävät asiakkaan kuntoutumista ja omatoimista suoriutumista. Tukiasunto voi olla yksittäinen asunto normaalissa asuntokannassa, tukiasuntoryväs samassa talossa tai itsenäiseen tukiasumiseen tarkoitettu rivi- tai kerrostalo, jossa saattaa olla yhteisiä tiloja ja mahdollisesti tukiperheiden asuntoja. (Päihdepalvelujen laatusuosituksen 2002, 31.)

#### 4.2 Turun kaupungin päihdehuollon asumispalvelut

Turun sosiaali- ja terveystoimi tuottaa itse osan päihdehuollon asumispalveluista. Turun omia asumispalveluita tarjoaa Sillankorvan ensisuoja, joka on tarkoitettu tilapäismajoituspaikaksi asunnottomille turkulaisille, myös päihtyneille asiakkaille. Sillankorva antaa päihdeongelmallisille heidän tarvitsemaansa perushoitoa ja auttaa myös niin sanotulla arviointijaksolla selvittämään asiakkaan päihdehuollon asumispalvelujen tarvetta sekä ohjaamaan asiakasta hänen tarvitsemiensa palvelujen pariin. Päihteettömän asiakkaan arviointijaksolla selvittää asiakkaan arjessa selviytymisen

mahdollisuuksia ja samalla annetaan valmiuksia selvittää seuraavassa asumispalvelun toimipisteessä. Jos sopivaa sijoituspaikkaa ei löydy, voi asiakas jäädä Sillankorvaan noin kolmen kuukauden asumisharjoitteluun. (Mielenterveys- ja päihdepalvelut Turussa 2011, 95.)

Turun kaupungin Niuskalan hoitokoti tarjoaa asumis- ja hoitokotipalveluita pääasiassa työikäisille asunnottomille päihdeongelmallisille. Niuskalaan hakeudutaan Sillankorvan arvioinnin kautta. Hoitokodissa asumiseen sisältyy päivittäinen ruokailu, vaatteiden pesu, pienimuotoinen terapiatyö ja elämänhallintaan liittyvien asioiden opettelu. Niuskalassa korostetaan yhteisöllistä näkökulmaa. Niuskalan hoitokodista on mahdollisuus hakea päihdehuollon tukiasuntoon, itsenäiseen asumiseen tai hoitokodin ulkopuoliseen kuntoutukseen. (Mielenterveys- ja päihdepalvelut Turussa 2011, 96.)

Paattisten huoltokodissa tuotetaan hoidollisia palveluita omatoimisille, eläkkeellä oleville päihdeongelmallisille. Huoltokodin tavoitteena on tukea asukkaita heidän pyrkiessään saamaan päihteiden käyttönsä hallintaan. Huoltokoti tarjoaa asukkaille tilapäisen tai pysyvän kodin lisäksi hoitoa ja kuntoutusta, joiden tavoitteena on lisätä asukkaan valmiuksia itsenäisempään asumiseen. Jatkuvaa valvontaa tai ympärivuorokautista hoitoa vaativat asiakkaat eivät sovellu huoltokotiin. Asukkaalle tarjotaan majoitus, ravinto, vaatteet, terveystalveluita ja sosiaalityöntekijän palvelut. Erilaisilla tukitoimilla pyritään ehkäisemään asukkaan päihteiden käyttöä ja osallistamaan häntä huoltokodin toimintoihin. (Mielenterveys- ja päihdepalvelut Turussa 2011, 97.)

Päihdehuollon tukiasuntoja Turulla on Liekakadulla, Vähäheikkiläntiellä ja Paavinkadulla. Tukiasuntoja oli vuoden 2010 lopussa yhteensä 63 ja asukkaita 72. Näiden tukiasuntojen palvelut on tarkoitettu päihdeongelmallisille, jotka tarvitsevat asumiseensa erityistä tukea. Asunnot ovat Turun kaupungin vuokra-asuntoja, joihin asukkaat ohjautuvat sosiaali- ja terveystoimen kautta. Kiinteistöyhtiö tekee vuokrasopimuksen asiakkaan kanssa määräajaksi. Turun

kaupunki on saanut lisää päihdehuollon tukiasuntoja myös valtakunnalliseen hankkeeseen osallistumisen myötä. TALK-hanke eli tuetun asumisen lisäämis- ja kehittämishanke käynnistyi Turussa vuoden 2009 lopulla ja sen tavoitteena on tarjota päihdeongelmallisille asunnottomille asiakkaille mahdollisuus tuettuun asumiseen. TALK-hanke kuuluu osana valtakunnalliseen pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelmaan. (Turun kaupungin päihdepalvelujen tilinpäätös 2010, 21-22.) TALK-hankkeen tukiasuntoihin ja toimintaan perehdytään tarkemmin tuettua asumista käsittelevässä osiossa.

Turun kaupungin päihdehuollon tukiasuntoihin valitaan asukkaat päihdehuollon tukiasuntotyöryhmässä, joka kokoontuu kerran kuussa ja käy läpi päihdehuollon tukiasumispalveluihin hakeneet asiakkaat ja asumispalvelujonon (Lehmus 3.2.2012)

Turun sosiaali- ja terveystoimi hankkii omien asumispalveluyksikköjen lisäksi asumispalveluita ostopalveluina yksityisiltä palveluntuottajilta. Vuoden 2012 alussa Turun kaupunki osti palveluita Kotisairaala Luotsi Oy:ltä, Mainio Vire Oy:ltä, Pelastusarmeijan hoitokodilta, Hoitokoti Setälänpihalta, Hoitokoti Matinkartanolta ja Ratamokoti Oy:ltä. (Lehmus 3.2.2012)

#### 4.3 Tukiasuminen

Tukiasuntotoiminta muodostui pysyväksi asumispalvelumuodoksi Suomessa 1980-luvun alkupuolella, jolloin uusi sosiaalihuoltolaki määritteli sosiaalitoimen roolia ja tehtäviä asuntopolitiikassa. Lain mukaan sosiaalitoimella tuli olla aktiivinen rooli kunnan asunto-olojen parantamisessa. Sosiaalitoimen tehtäviin kuului osallistuminen ja vaikuttaminen kaavoitukseen, asunnottomuuden vähentäminen sekä tuki- ja palveluasumisen järjestäminen. Tukiasuminen vastasi tilanteeseen, jossa kaikkien kansalaisten asunnontarvetta ei pystytty tyydyttämään ilman erityistoimia. Peruslähtökohtana tukiasumiseen on jokaisen kansalaisen sosiaalinen perusoikeus asuntoon. Ne henkilöt, jotka eivät kykene

saavuttamaan tätä oikeuttaan ja tarvitsevat sen lisäksi arkielämäänsä ja asumiseensa tukea, kuuluvat tukiasumisen piiriin. (Heinonen 1997, 3-4, 9.)

Tukiasunnon ja siihen yhdistyvän tuen tavoitteena on asukkaan itsenäistyminen ja siirtyminen itsenäiseen asumiseen. Tämä tavoite ei kuitenkaan aina täyty kaikkien asukkaiden kohdalla ja niidenkin asukkaiden kohdalla, jotka ovat itsenäistyneet, tavoite on saatettu saavuttaa hyvinkin erilaisten vaiheiden kautta. (Heinonen 1997, 9, 26.) Paasun (2005) mukaan (ks. Lehtonen & Salonen 2008, 51) tukiasumisen asumisajan määräaikaisuus saattaa aiheuttaa psyykkistä epävarmuutta asunnon pysyvyydestä ja näin vähentää asiakkaiden kiinnittymistä asumis- ja tukipalveluihin. Tämä epävarmuus voi estää asiakkaan psyykkistä kuntoutumista. Tukiasunnon pitäisi olla asiakkaan käytössä ilman määräaika, jolloin palvelut tulisivat hänen luokseen eikä päinvastoin. (Lehtonen & Salonen 2008, 51.)

Tukiasunnot on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat tilapäistä tai pitkäaikaista tukea siirtyäkseen myöhemmin asumaan itsenäisesti (Heinonen 1997, 4). Heinonen (1997, 10) kuvaa tukiasuntotoiminnan lähtökohdiksi muun muassa seuraavia:

- turvataan asunnon saanti
- kontrolloidaan ja reagoidaan häiriöihin; asunnon säilyttäminen
- asukkaan arjessa selviytymisen tukeminen
- asukkaan ihmissuhteiden ja yhteisöllisyyden ylläpitäminen
- tukiasuntotoiminnan tavoitteellisuus

Ensisijaisesti järjestetään asiakkaalle tavallinen vuokra-asunto tai tukiasunto, johon liittyy yhdessä asukkaan kanssa suunnitellut tukitoimet ja tukiverkosto (Granfelt & Hynynen 2005, 163). Jos henkilön ongelmana on pääasiassa asunnottomuus, niin asunnon järjestämisen jälkeen tuki koostuu erilaisista normaalin palvelujärjestelmän palveluista. Jos ihmisellä on asunnottomuuden taustalla myös moniongelmaisuutta, kohdistuu tuki arkielämän tukemiseen,

rinnalla kulkemiseen ja elämän uudelleen rakentamiseen pienin askelin. Tukiasumisen tavoitteena ei siis ole vain tarjota asuntoa vaan myös saada asukas tuntemaan olonsa kotoisaksi, mikä onkin suuri haaste tukiasuntotyössä, koska kodikkuuden merkitys on hyvin erilainen erilaisista elämäntilanteista tulevilla ihmisillä. Saattaa olla, että henkilöllä ei ole ollut omakohtaista kodin kokemusta milloinkaan elämänsä aikana. Asunnon saaminen ja sen kodiksi kokeminen eivät vielä aina riitä asukkaan tilanteen pitempiaikaiseen paranemiseen. Tukiasukkaan sijoittamisessa onkin mietittävä, mikä tuki on riittävää juuri tälle asukkaalle. (Heinonen 1997, 9-10.)

Tukiasumisen järjestäminen lähtee asiakkaan tarpeista ja tukiasumisen toteutustapaan vaikuttaa tarpeen lisäksi toiminnan resurssit. Tukiasumista voidaan toteuttaa seuraavanlaisesti:

- Tukiasunto on normaalissa asuntokannassa
- Tukiasunto on perheasunnon yhteydessä tai sen läheisyydessä
- Tukiasunto sijaitsee useammasta erillisestä asunnosta koostuvassa tukiasuntoryppäässä
- Tukiasunto on tukiasuntoryppäässä, jossa yhteinen päiväkeskustila
- Tukiasunto on päiväkeskuksen tai muun palveluyksikön kanssa samalla tontilla tai satelliittina hieman etäämmällä
- Tukiasuminen voi tapahtua myös asumispalvelukombinaatiossa, jossa yhdistyy edellä mainittuja tukiasumisen toteutustapoja (Heinonen 1997, 8-9.)

Tukiasuminen voi toimia askeleena noustaessa seuraavalle portaalle, mutta ei aina. Vuosien ja vuosikymmenten elämä on saattanut jättää pysyvän jälkensä ihmisen elämään. Tällöin tukiasumisen tavoite voikin olla vain ylläpitää siedettävää elämää ja tuoda köyhyyden ja kurjuuden keskelle arkisia, hyviä hetkiä. (Salo 2003, 42.)

#### 4.4 Päihdehuollon tukiasuntotyö

Päihdetyössä kohdataan ihmisen elämän vaikeimpien ongelmien kirjo: psyykkisiä ja fyysisiä sairauksia, itsetuhoisuutta, kuoleman läheisyyttä, köyhyyttä, työttömyyttä, asunnottomuutta, yksinäisyyttä ja erilaisia ihmissuhdeongelmia (Murto 2009, 11). Päihdeongelmaisia pidetään helposti hankalina ja huonosti motivoituneina asiakkaina. Hoito- ja ohjaustahojen kannalta potilaan toistuvat hoidon keskeyttämiset saattavat johtaa kyynisyyteen ja uskon menettämiseen. Hoidon keskeyttämisistä huolimatta hoito voi olla tuloksellista, sillä useidenkin retkahdusten jälkeen saattaa lopulta onnistua pääsemään eroon päihteestä. Päihdeongelmien hoito on vaikeaa ja siksi kannattaakin panostaa ongelmien synnyn ennaltaehkäisyyn sekä niiden varhaiseen toteamiseen ja puuttumiseen. (Dahl & Hirschovits 2002, 1.)

Päihdehuollon tukiasumisen piiriin tulee asukkaita, jotka ovat päihteiden käytöstä aiheutuvien ongelmien seurauksena myös asunnottomia (Manninen & Tuori 2005, 14). Näillä ihmisillä saattaa olla jo takanaan pitkä asiakkuus päihdehuollon asumispalvelujen asiakkaina ja he ovat monesti syrjäytyneet normaalin vuokra-asumisen ulkopuolelle (Suhonen 2009, 18). Nämä ihmiset tarvitsevat elämäntilanteensa selvittämiseen monenlaista apua ja tukea. Tukiasumistyö onkin laaja-alaista ja siinä tehdään tavoitteellista työtä asukkaan päihdeongelman parantamiseksi ja elämänhallinnan lisäämiseksi, joiden kautta myös asumisen onnistuminen mahdollistuu. (Manninen & Tuori 2005, 16.) Asuntojen ja asumisyksikköjen lisäksi asumisen tukeminen vaatii asiakasryhmän elämäntavan, problematiikan ja kulttuurin erityisosaamista. Tuettu asuminen on osa asiakkaan kuntoutusprosessia, johon kuuluu taantumat, retkahdukset ja pysähtymiset. (Granfelt & Hynynen 2005, 162.)

Tukiasumistyön sisältö jakaantuu kahteen osa-alueeseen: henkistä hyvinvointia tukevaan työhön ja käytännön työhön. Henkisen työn tavoitteena on asukkaan parempi psyykkisen hyvinvointi päihteiden käytön hallinnan ja elämänhallinnan parantamisen kautta. Asukkaan kanssa pyritään myös löytämään yhdessä

uusia ongelmanratkaisukeinoja. Käytännön tukityö koostuu asukkaan auttamisesta monissa asumiseen liittyvissä asioissa. Henkinen ja käytännön työ kuitenkin ovat tiiviisti yhteydessä ja ne tukevat toisiaan pyrittäessä asukkaan elämänlaadun parantamiseen. (Manninen & Tuori 2005, 16.)

Asunnon saaminen jo itsessään tuottaa asukkaalle henkistä hyvinvointia, mikä taas luo osaltaan pohjaa asumisen onnistumiselle. Henkiseen hyvinvointiin painottuva tukityö voidaan jakaa kolmeen työskentelyn osa-alueeseen seuraavasti:

- asiakasta voimavaraistava tukityö, jossa työntekijä innostaa, kannustaa, motivoi ja luo asiakkaan uskoa itseensä ja omiin voimavaroihinsa
- terapeuttinen tukityö, jossa työntekijä kulkee asiakkaan rinnalla, kuuntelee ja keskustelee asiakkaan kanssa ja on aidosti läsnä ja saatavilla
- ohjaava tukityö, jossa työntekijä opastaa asiakasta, asettaa säännöt sekä puuttuu ei-toivottuun käyttäytymiseen (Manninen & Tuori 2005, 16-17.)

Tukiasumistyön sisältö vaihtelee asumisen eri vaiheissa. Asumisen alussa työskentely painottuu pääasiassa käytännön työhön, johon liittyy erilaisia virastoasioita ja käytännön järjestelyjä. Asukas ja työntekijä rakentavat asumisen alkuvaiheessa luottamuksellista suhdetta, joka auttaa asiakkaan sitoutumista tuettuun asumiseen. Asiakkaan kanssa tehdään hoito- ja/tai kuntoutussuunnitelma hänen tarpeidensa pohjalta. Voimavaraistava tukityö korostuu asumisen keskivaiheilla, jolloin asukasta kannustetaan ja rohkaistaan etenemään elämässään eteenpäin. Voimavaraistavalla tukityöllä pyritään myös asumisen loppupuolella kannustamaan asukasta itsenäisyyteen. Terapeuttinen tukityö ja päihdeongelman hoitaminen ovat osa työskentelyä koko asumisjakson ajan. (Manninen & Tuori 2005, 17.) Tuen tarve vähenee yleensä asumisjakson aikana. Myös tukiasumisen säännöt koetaan asumisen edetessä mielekkäämmiksi ja niiden tarkoitus päihteiden käytön hallitsemisen



parantamiseksi ymmärretään asukkaiden keskuudessa. (Lehtonen & Salonen 2008, 31.)

Asumisen tukeminen on siis kokonaisvaltaista elämisen tukemista, jolla pyritään mahdollistamaan asukkaan arjessa selviytyminen ja asumisen onnistuminen. Asumisen alkuvaiheessa tuki on intensiivisempää, joka vähitellen vähenee asiakkaan itsenäistyessä. Tuessa yhdistyy konkreettinen apu arjen asioissa, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, psykososiaalinen ihmissuhdetyö ja vertaistukitoiminta. Tuen onnistunut toteuttaminen edellyttää yksilökohtaista tukea ja myös moniammatillista verkostotyötä, jossa voidaan yhdistää ammatillista tukea ja vertaistukea. Verkostotyön poikkihallinnollisuuden vuoksi asukkaan kanssa työskentelevien eri organisaatioiden tulee tuntee toistensa työskentelykulttuurit. Näiden organisaatioiden toimivalla yhteistyöllä voidaan taata asukkaan lähtökohdista rakennettu riittävän intensiivinen, joustava ja pitkäkestoinen tuki. (Granfelt & Hynynen 2005, 162.) Toisaalta tämä tukiverkoston laajuus saattaa olla asukkaalle hämmentävä ja hän tarvitsee apua pystyäkseen toimimaan siinä täysivaltaisena osallistujana. Tukiasuntotyöntekijä on monesti asukasta lähimpänä ja näin hän yleensä ottaa asioiden hoitamisen kontolleen, vaikka muillakin organisaatioilla on velvollisuuksia asukasta kohtaan. Työntekijä ei kuitenkaan tee asioita asiakkaan puolesta, vaan hän pikemminkin luo edellytyksiä asukkaan itsenäiseen selviytymiseen ja ohjaa tätä oikeiden palvelujen pariin. (Heinonen 1997, 17).

Tuettua asumista tarvitseville asunnottomille, jotka sitoutuvat ja ovat motivoituneita päihdeongelmansa hoitoon, on tarjolla hyviä tuetun asumisen vaihtoehtoja. Ongelmaryhmäksi muodostuvatkin ne intensiivistä tukea tarvitsevat päihdeongelmaiset, jotka eivät ole motivoituneita omaan kuntoutukseensa. Vaikeasti asutettavia ovat erityisesti akuutista huumeriippuvuudesta kärsivät ja myös ne huumeiden käyttäjät, jotka toistuvasti horjuvat päihdeettömyyden ja huumeiden käytön välillä. Akuutissa huumeikierteessä eläville ja huumeiden käyttöään rajoittamaan pyrkiville ihmisille tarvittaisiin omia asumisyksiköitä (Granfelt & Hynynen 2005, 159, 161.)

Ne päihdeongelmaiset asunnottomat, jotka eivät ole motivoituneita päihdeongelmansa hoitoon ja suhtautuvat kielteisesti ammattilais- ja vertaistukeen, jäävät tuetun asumisen ulkopuolelle (Granfelt & Hynynen 2005, 163).

#### 4.5 TALK-hanke

Turussa lokakuussa 2009 käynnistynyt tuetun asumisen lisäämis- ja kehittämishanke oli osa valtioneuvoston vuosille 2008-2011 hyväksymää valtakunnallista pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelmaa. Tuetun asumisen lisäämis- ja kehittämishanke eli TALK-hanke sai sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön Kaste-ohjelman hankerahoitusta ja sen päämääränä oli sen toimintakautena 2009-2011 kehittää ja luoda erilaisia mahdollisuuksia tuettuun asumiseen ja parantaa siihen liittyviä tukipalveluita. Tuetun asumisen kehittämisessä koettiin tärkeiksi muun muassa joustavat palveluprosessit, tukiasunto-ohjaajien työn nivoutuminen yhteen sosiaalityön ja muiden tukiasuntoyksiköiden ja päivätoiminnan kanssa sekä yksittäisten tukiasuntojen riittävä määrä. Hankkeen keskeisimpiä tavoitteita olivat:

1. Pitkäaikaisasunnottomuuden puolittuminen
2. Asiakkaan itsenäisen elämänhallinnan lisääntyminen
3. Asumispolku, joka mahdollistaa täysin itsenäisen asumisen
4. Työskentelyn painottaminen ennaltaehkäisevään päihdetyöhön
5. Päihdeongelman aiheuttamien haittojen vähentäminen

Tavoitteena oli kehittää asunnottomien palveluprosesseja siten, että palvelut kohdistuisivat oikeaan aikaan oikeille ihmisille. (TALK-väliraportti 2011, 3.)

Hankkeen alussa päihdehuollon hoitokotipalveluissa oli Turussa noin 300 asunnottomaa. Hankkeen kohderyhmäksi muodostui Turun kaupungin päihdehuollon asumispalveluissa asuvat yli 18-vuotiaat

pitkäaikaisasunnottomat, jotka eivät tarvinneet ympärivuorokautista hoidollista valvontaa ja joiden mahdollisuudet päästä tuetun asumisen piiriin olivat olleet vähäiset ennen hanketta. Tarkoituksena ei ollut luoda kokonaan uutta palvelua, vaan pikemminkin kehittää jo olemassa olevia palveluja ja lisätä verkostoyhteistyötä ja asiakaslähtöisiä työskentelymuotoja. Tavoitteena oli tehdä tästä toimintamuodosta pysyvä työmuoto Turun kaupunkiin. (TALK-väliraportti 2011, 3.)

TALK-hankeen toimintamalli osoitti tehokkuutensa ja toiminta vakinaistettiin Turun kaupungin hallituksen hallintojaostossa 12.12.2011 (Kaupungin hallituksen hallintojaoston pöytäkirja 012/2011). TALK-hanke saavutti sille asetettuja tavoitteita ja sen myötä Turussa saatiin aikaan hyvin toimiva yhteistyöverkosto kaupungin vuokra-asuntoja hallinnoivan yhtiön (TVT-asunnot) ja sosiaali- ja terveydenhuollon välille. TALK-hankkeen asunnot tarjoaa TVT-asunnot kaupungin omasta vuokra-asuntokannasta. Asunnot, joita vuoden 2012 alussa oli 60, ovat hajautetusti ympäri Turkuu normaalissa asuntokannassa. Hankkeen kautta saaduilla resursseilla on pystytty järjestämään myös tukipalveluita siten, että tukiasunnoissa asuvien henkilöiden asuminen on onnistunut. Tukiasunnon ei ole tarkoitus olla väliaikainen ratkaisu, vaan asunto, jossa asukas saa asua niin pitkään kuin asuminen sujuu normaalisti. (Turun kaupungin peruspalvelulautakunnan pöytäkirja 11.1.2012.)

TALK-ohjaajia työskenteli vuoden 2011 lopulla viisi. (Kaupungin hallituksen hallintojaosto 12.12.2011) TALK-hankkeeseen oli alun perin tarkoitus palkata kuusi tukiasunto-ohjaajaa, mutta tästä suunnitelmasta jouduttiin luopumaan omarahoitusosuuden epävarmuuden vuoksi. Ohjaajien toimisto sijaitsee Sirkkalan päiväkeskuksessa, jonka johtajan alaisuudessa ohjaajat työskentelevät. (TALK-väliraportti 2011, 4.)

Ohjaajien työ mahdollisen tukiasuntoasukkaan kanssa alkaa hoitokodissa tai kuntoutuslaitoksessa asuvien henkilöiden haastatteluilla. Tässä alkuhaastattelussa pyritään kartoittamaan mahdollisimman hyvin asiakkaan

tilanne, jotta pystytään arvioimaan hänen asumisvalmiutensa tuettuun asumiseen. TALK-tukiasuntoihin hakeudutaan pääsääntöisesti päihdehuollon asumispalveluista tai kuntoutuslaitoksesta. TALK asuntoihin ohjautuminen tapahtuu porrastetusti seuraavanlaisesti:

1. Tuetun asumisen piiriin voi ohjautua päihdehuollon asumispalveluista, päihdehuollon kuntouttavasta laitoshoidosta tai vankilan päihdekuntoutuksesta. Yhteyttä voi ottaa asiakas itse tai yhteyden ottaja voi olla työntekijä laitoksesta, hoitokodista, vankilasta jne., jossa asiakas parhaillaan on. Asiakkaan oma sosiaalityöntekijä antaa puoltolausunnon.
2. TALK-ohjaajat suorittavat asukashaastattelun. Ohjaajat täyttävät TVT-asuntojen sähköisen hakemuksen, joka tallentuu vuokraloyhtiöiden tietojärjestelmään.
3. TVT-asunnot tarkastaa mahdollisen tukiasuntoasiakkaan vuokra-asumishistorian.
4. Tukiasuntoon valitseminen tapahtuu kerran kuukaudessa kokoontuvassa tukiasuntotyöryhmässä (TALK-väliraportti 2011, 4-6.)

Valintaprosessin ongelmakohtina nähdään asukkaan taloudelliset rajoitukset, kuten entiset vuokrarästit, vahingonteot ja hädät. Vanhat suuret vuokrarästit voivat olla esteenä tuettuun asumiseen siirtymisessä. (TALK-väliraportti 2011, 6.)

Kun asukas on tullut valituksi TALK-tukiasuntoon ja asuminen saatu alkuun, ohjaajat tekevät tukikäyntejä ja pitävät asukkaaseen yhteyttä tämän tarpeen mukaan. Ohjaajat myös puuttuvat asukkaiden ei-toivottuun käyttäytymiseen ja ohjaavat asukkaita heidän tarvitsemiensa palvelujen piiriin. Tavoitteena on ehkäistä asumisen katkeamista erilaisilla tukitoimenpiteillä. Ohjaajien työhön kuuluu asukkaan psykososiaalinen tuki ja palveluohjaus sekä tiivis yhteistyö koko asukkaan verkoston kanssa. Ohjaajilla on yhteistyökumppaneina TVT-asuntojen lisäksi muun muassa erilaiset päihde- ja mielenterveyspalvelut, työvoimapaalvelut, perhe- ja sosiaalipalvelut ja erilaiset kolmannen sektorin

toimijat. (TALK-väliraportti 2011, 5-6.) Aukkaiden moniongelmaisuus edellyttää erittäin tiivistä yhteistyötä ohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden välillä. TALK-hanke on osoittanut ohjaajan toimivan linkkinä asiakkaan arjen ja sosiaalitoimistossa tapahtuvan sosiaalityön välillä. Lähityötä tekevien ohjaajien tarve sosiaalityön alueella on merkittävä. Aukkiaan oman sosiaalityöntekijän tekemä asiakassuunnitelma toimii tukityön ohjaavana välineenä. (TALK-väliraportti 2011, 8.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa halutaan selvittää, miten päihdehuollon TALK-tukiasunto-ohjaajat kokevat psyykkisesti raskaan työnsä ja mitä keinoja heillä on oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi. Tutkimuksessa selvitetään, minkä seikkojen ohjaajat kokevat aiheuttavan eniten kuormitusta työssään. Tavoitteena on myös tuoda esiin ohjaajien näkemyksiä työnsä vaaroista ja haitoista. Tutkimus siis selvittää, mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti ja positiivisesti ohjaajien työssä jaksamiseen eli mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia ja mitkä taas antavat voimavaroja työssä jaksamiseen.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä työ merkitsee?
2. Miten ohjaajat määrittelevät työhyvinvoinnin käsitteen?
3. Mitkä tekijät kuormittavat ohjaajien työssä jaksamista?
4. Miten ohjaajat kokevat työnsä kuormittavuuden vaikutuksen omaan hyvinvointiinsa?
5. Mitkä ovat työn vaaroja ja haittoja ohjaajien näkemyksen mukaan?
6. Mitkä tekijät lisäävät ohjaajien työhyvinvointia?
7. Mitä kehittämissuhteita ohjaajilla on työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

## 5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Tässä laadullisessa tutkimuksessa tuotetaan tietoa siitä, miten päihdehuollon tukiasunto-ohjaajat kokevat oman työnsä, sen kuormittavista tekijöistä ja keinoista, joilla he pitävät yllä omaa työhyvinvointiaan. Kvalitatiivinen tutkimusote valittiin, koska siinä nostetaan esiin ja tunnustetaan tutkittavien henkilöiden omia tulkintoja (Hakala 2010, 21). Tutkimuksessa pyritään selvittämään työntekijöiden tuntemuksia ja kokemuksia, joten aineiston keruumenetelmäksi valittiin haastattelu. Haastattelussa tutkija nostaa esiin haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41). Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa ja tämä luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Vastausten takana olevat motiivit saattavat myös tulla paremmin esille. Haastattelu on hyvä menetelmä, koska tutkittava pystyy tuomaan esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34–35.)

Tutkimuksen haastattelumuodoksi valittiin teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, koska näin haastattelua pystyi viemään eteenpäin ennalta valittujen teemojen pohjalta. Ennalta valitut teemat perustuvat jo tutkimuksen viitekehukseen eli aikaisempaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2008, 75). Teemat siis mukailevat tutkimustehtävää ja tutkimuskysymyksiä. Teemahaastattelu vastaa hyvin monia kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia. (Hirsjärvi ym. 2003, 197.) Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelussa siis edetään tiettyjen aihepiirien mukaan ilman yksityiskohtaisia kysymyksiä. Teemahaastattelussa nostetaan haastateltavan ääni kuuluviin eikä korosteta tutkijan näkökulmaa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47–48.)

Ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista oli pyydetty tutkimuslupaa tulosalueen toimistopäälliköltä. Tutkimuslupan myöntämisen jälkeen tehtiin haastattelut kevään 2012 aikana Sirkkalan päiväkeskuksessa Turussa. Tutkimusryhmäksi valittiin työyhteisön pienen koon vuoksi kaikki viisi talk-

tukiasunto-ohjaajaa ja heiltä kaikilta kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. Kaikki ohjaajat suhtautuivat positiivisesti tutkimukseen ja suostuivat haastatteluun, johon osallistuminen oli luonnollisesti vapaaehtoista. Haastattelut kestivät 45 minuutista hieman yli tuntiin ja ne sujuivat avoimen luontevasti teemahaastattelun rungon mukaan. Haastattelut tallennettiin digitallentimeen.

### 5.3 Aineiston analyysi

Haastatteluilla kerätyn aineiston purkamistavaksi valittiin litterointi eli puhtaaksi kirjoittaminen. Litterointi merkitsee siis nauhoitetun haastattelun purkamista kirjoitettuun muotoon. (Syrjälä ym. 1994, 163.) Puhtaaksi kirjoitettua aineistoa kertyi 25 sivua. On kuitenkin muistettava, että litteraatio on tutkijan omien havaintojen ja tulkintojen tuote ja sen vuoksi epätäydellinen (Nikander 2010, 432-433).

Litteroidun aineiston analysointi aloitettiin aineiston kuvailemisella, jota voidaan pitää analyysin perustana. Kuvailemisessa pyritään kartoittamaan henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 144–145.) Tässä tutkimuksessa aineiston analysoimisessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa pyritään kuvaamaan dokumenttien, kuten haastattelujen, sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–106.) Sisällön analyysissa käytettiin apuna teemoittelua, jossa tarkastellaan aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Aineiston keruumenetelmänä käytetty teemahaastattelu antoi apua analyysivaiheessa, koska aineistoa pystyi ainakin alustavasti teemoittelemaan haastattelun teemojen perusteella. Olikin odotettavissa, että ainakin haastattelun lähtökohtateemat nousisivat aineistosta esiin. On kuitenkin muistettava, että analyysista esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavan sanomisista. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173.)

Analyysissa pyrittiin myös pelkistämään eli redusoimaan aineistoa, jotta aineistosta karsiutuisi tutkimukselle epäolennainen aines pois. Tämä pelkistäminen voi tapahtua esimerkiksi siten, että litteroidusta aineistosta etsitään tutkimuskysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka merkitään erivärisillä tusseilla ja lopuksi kerätään omiin kortteihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Haastatteluaineistosta nousevien seikkojen tarkastelu suhteessa toisiinsa on analyysin olennaisimpia osia. Näitä yhteyksiä etsittiin aineistosta tyypittelyn avulla. Tyypittelyssä analysoidaan tapauksia ja pyritään määrittelemään sellaisia yhteisiä piirteitä, joiden mukaan tapauksia voisi ryhmitellä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 174.)

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Mitä työ merkitsee?

Ohjaajien työhyvinvointia tutkittaessa on hyvä lähteä liikkeelle kysymällä mitä työ itsessään merkitsee ohjaajille.

Kysyttäessä työn merkityksestä ohjaajille nousi vastauksista esiin seuraavanlaisia asioita:

- Tulonlähde, joka tuo taloudellista turvaa, jotta pystyy asumaan ja elämään. Palkka tärkeä, mutta kuitenkin sivuseikka.
- Työ tuo pysyvyyttä, säännöllisyyttä ja mielekästä, mutta samalla riittävän haastavaa tekemistä elämään.
- Työ on iso ja tärkeä osa elämää, mutta ei kuitenkaan tärkein osa-alue. Työ jotain mitä tekee sydämellä ja työ myös elämän koossa pitävä tekijä. Työ ei siis vain tulonlähde.
- Työ on yhteisen hyvän tekemistä yhteiskunnallisessa mielessä.



Työ nähdään siis ansiotulona, jota pidetään tärkeänä toimeentulon perustana ja myös isona osana elämää, joskaan sitä ei pidetä elämän tärkeimpänä osa-alueena. Työ tuo arkeen myös tiettyä rutiinia ja turvaa. Joillekin työ on elämää tasapainottava tekijä, jota tehdään sydämellä.

*"No työ merkitsee aika paljon, toki se ei oo tärkein osa-alue mun elämässä, se on semmosta tiettyy turvaa ja rutiinia, taloudellista turvaa, että pärjää elämässä eli on se sit kummiski iso ja tärkeä osa elämää."*

## 6.2 Miten ohjaajat määrittelevät työhyvinvoinnin käsitteen?

Ohjaajien vastauksista on nähtävissä, että työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, jonka ihmiset kokevat eri tavoilla. Tutkimuksessa on kuitenkin selvästi nähtävissä tiettyjen seikkojen korostuminen työhyvinvoinnin muodostumisessa.

Vastauksissa tärkeänä seikkana työhyvinvoinnissa pidetään sitä, että työssä on helppo olla ja itselle tulee työstä hyvä fiilis. Työn pitää olla sellaista, että sinne voi lähteä aamulla hyvällä mielellä. Työhyvinvointi on henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja se koostuu fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä.

*"Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on tunnetila."*

Vastauksista käy myös ilmi, että työhyvinvoinnin nähdään koostuvan myös ensisijaisista olemassa olevista rakenteista ja ennen kaikkea siitä, että työhyvinvoinnista on huolehdittu. Työyhteisön tuki koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi. Työyhteisössä pitää olla avoin ja hyvä työilmapiiri ja asioista pitäisi voida keskustella rakentavasti.

*"No se on sitä, että mun on helppo purkaa asioita siinä työyhteisössä eikä tarvii jännittää mitään. Jos tarvii apuu, ni uskaltaa pyytää."*

Ohjaajat kokevat työhyvinvoinnin muodostuvan työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta. Työn ja vapaa-ajan katsotaan kulkevan käsikädessä ja niitä ei pysty erottamaan toisistaan. Erityisesti psyykkisesti raskaassa työssä tämä seikka korostuu. Ohjaajat kokevatkin työn heijastuvan vapaa-aikaan ja päinvastoin. Kuitenkin pitää muistaa rajan veto työn ja vapaa-ajan välille. Työnhän ei pitäisi väsyttää ja uuvuttaa niin, että se vaikuttaisi muuhun elämään. Työ voi toisaalta tukea omaa hyvinvointia yksityiselämässä.

### 6.3 Mitkä tekijät kuormittavat työssä?

Ohjaajat kokevat työtilanteiden ennakoimattomuuden kuormittavaksi. Tukiasukkaiden elämässä voi tapahtua ennalta-arvaamattomia tilanteita, joiden takia omaa aikataulua joutuu muuttamaan tilanteen niin vaatiessa. Asiakkaiden kanssa on voitu jo pitkään tehdä tavoitteellista työtä, mutta kaikki saattaa hetkessä muuttua esimerkiksi retkahdustilanteissa. Tällöin työaikaa pitäisi pystyä varioimaan ja reagoimaan nopeasti tilanteisiin, mikä osaltaan lisää työn kuormittavuutta.

*”Ne retkahdustilanteet tuo sitä kuormittavuutta, ne on usein ennalta-arvaamattomia ja sit päivä ei aina mee niinku on suunniteltu.”*

Yksintyöskentelyn koetaan olevan kuormittavaa johtuen työn luonteesta. Kotikäyntejä tehdään pääsääntöisesti yksin asiakkaiden kotona ja koskaan ei voi olla varma mitä on vastassa. Monilla asukkaista päihdeongelman lisäksi mielenterveysongelmia, mikä lisää työn henkistä kuormittavuutta. Tilanteet, joissa ohjaaja on joutunut hakemaan avaimen TVT:ltä ja menemään niillä asuntoon, ovat erityisen kuormittavia. Ohjaajan pitää avaimilla sisään mentäessä olla valppaana ja henkisesti valmistuneena kohtaamaan erilaisia tilanteita. Ohjaajat kuitenkin muistuttavat, että heillä on aina mahdollisuus pyytää työparia mukaan käynnille, jos tilanne sitä vaatii. Yksintyöskentelyssä

ohjaajat näkevät myös hyviä puolia, kuten sen, että työviikon saa rakentaa itse ja pystyy tekemään oman näköistä työtä.

Erityisesti retkahdustilanteissa päihtyneet asiakkaat ovat erittäin haastavia ja tilanteet saattavat olla todella hankalia. Asunnoissa saattaa olla myös paikalla muita ihmisiä, mikä osaltaan lisää tilanteen vaativuutta. Päihtyneet asiakkaat ja ylimääräiset ihmiset asunnolla kasvattavat fyysisen ja henkisen väkivallan uhkaa. Asiakkaiden ohjaajiin suunnattu uhkailu vaikuttaa suoraan ohjaajan omaan henkilökohtaiseen turvallisuuden tunteeseen.

*”Ja sit ku tulee tilanteet, joissa asukas päihtyneenä, ni vaikka olis kuinka tuttu asukas ja kiltti luonteeltaan ja sillai, ni mut silti voi tapahtuu sellasii juttui, et siin ois hyvä olla toinen ohjaaja mukana.”*

Yksintyöskentelyn haittapuoleksi ohjaajat kokevat myös sen, että asiakastilanteita ei pysty yhdessä purkamaan heti asiakaskäynnin jälkeen. Ohjaajat kokevat, että yhteistä aikaa on liian vähän. Haastavien ja hankalien asiakastilanteiden purkuun ja niiden jakamiseen ei ole riittävän paljon säännöllistä aikaa. Koska yhteisiä aikoja on harvassa, tulisi niissä pyrkiä keskittymään olennaiseen.

Tukiasukkaat ovat kaikki yksilöitä, joiden persoonat ja elämäntilanteet ovat erilaisia, joten ohjaajien on pystyttävä vaihtamaan rooliaan siirryttäessä asiakkaalta asiakkaalle. Toki ohjaaja on aina työntekijän roolissa, mutta on osattava arvioida tilanne ja muokattava omaa käyttäytymistään sen mukaan. Kotikäynneillä on oltava koko ajan valppaana ja rekisteröidä tapahtumia.

Tukiasuntotyötä tehdään siis pääsääntöisesti asukkaiden kotona, minkä vuoksi työnkuvaan kuuluu omalla autolla ajaminen ympäri Turku. Autoilu tapahtuu kelillä kuin kelillä ja välillä se on rasittavaa. Erityisesti parkkipaikkojen etsiminen kuluttaa aikaa. Asukkaiden kotona tapahtuvassa työskentelyssä kuormitusta

aiheuttavista tekijöistä jotkut ohjaajista mainitsevat myös asunnon epäsiisteyden. Erityisesti tupakansavussa työskentely on rasittavaa.

Kotikäyntien ja muiden tapaamisten lisäksi asukkaat ovat yhteydessä ohjaajiin puhelimitse. Koko ajan saatavilla oleminen koetaan kuormittavaksi. Ohjaajille ei ole erillistä puhelinaikaa vaan heidät tavoittaa koko päivän. Puhelin soi useasti ja niiden lisäksi pitää pystyä hoitamaan kotikäynnit, palaverit ja muut asukkaiden kanssa sovitut asiat. Kuormittavaksi saatetaan myös kokea se, kuinka paljon ja miten usein pitää olla tekemisissä asukkaiden kanssa. Tämän koetaan johtuvan tietynlaisesta rajattomuudesta, joka johtuu siitä, että työntekoon ei ole selkeitä rakenteita. Myös yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus koetaan kuormittavana tekijänä.

Isossa organisaatiossa työskentelyn haittapuolina on se, että monestikaan ei tiedetä mitä muut tekevät. Tiedon siirtyminen organisaation sisällä saattaa myös kestää ja muutoksista tiedotetaan hitaasti. Lisäksi jatkuvan kustannustehokkuuden maksimoinnin vuoksi pitää toimia tehokkaasti ja taloudellisesti, mikä syö työn mielekkyyttä ja hyvinvointia ylipäätään. Toiminnasta on tehty sellaista, että ohjaajien olisi pystyttävä varioimaan työaikaa ja samalla reagoimaan nopeasti tilanteisiin. Ohjaajan palkka koetaan myös pieneksi työn vaativuuteen nähden. Haastattelun ajankohta ohjaajilla oli myös epävarmuutta omien työsopimustensa vakinaistamisen suhteen, mutta kesän 2012 aikana kaikki ohjaajat ovat saaneet vakituisen työsuhteen.

Ohjaajien toimisto sijaitsee Sirkkalan päiväkeskuksessa. Työtilojen puutteiksi koetaan se, että työtilat ovat liian pienet. Tukiasukkaita ja haastateltavia tavataan myös toimistolla ja niille varattuja tiloja on niukasti. Myös puhelujen hoitaminen koetaan välillä hankalaksi, koska niille ei aina ole tarjolla rauhallista tilaa. Raportointi on iso osa työskentelyä ja näin ollen tietokoneita pitäisi olla useampia. Nyt työtilassa on kolme tietokonetta ja joskus joutuu odottamaan vuoroaan koneelle. Tämä kuormittaa työpäivää, koska aikataulut saattavat muutenkin olla tiukkoja riippuen päivästä.

#### 6.4 Miten kuormittavat tekijät vaikuttavat ohjaajien hyvinvointiin?

Työn kuormittavien tekijöiden vaikutuksesta ohjaajien omaan hyvinvointiin nousi esiin se seikka, että ohjaajat kokevat vapaa-ajan ja työn heijastavan toisiinsa. Työasiat saattavat pyöriä mielessä vielä työajan jälkeenkin. Psykkisesti raskaan työpäivän jälkeen ei aina enää jaksaisi vastailla omiin henkilökohtaisiin puheluihinkaan.

*”No mut kaikissa ihmissuhdetöissä ku on koko päivän ihmisten kanssa tekemisissä, ni sitä vaa haluaa olla kotona hetken hiljaa ja rauhassa”*

Hankalien asiakastilanteiden jälkeen on saattanut tuntua hetkellistä väsymystä, joka on pitkittyessään johtanut työuupumuksen tunteeseen. Työasioita ei saa mielestä pois edes vapaa-ajalla, joka on johtanut psyykkiseen uupumukseen. Fyysisiä merkkejä uupumuksesta ovat olleet erityisesti univaikeudet. Asiakasasiat saattavat olla mielessä unissakin. Uupumus ei kuitenkaan aina ole selkeästi vain työstä johtuvaa vaan se saattaa johtua työn ja yksityiselämän tapahtumista.

Agressiiviset asiakastilanteet vaikuttavat omaan turvallisuuden tunteeseen ja siihen, miten kokee turvallisuuden tunteen myös vapaa-ajalla. Oman yksityisyyden suoja on tärkeä seikka turvallisuuden tunteessa.

*” Ja sit ton henkilökohtaisen turvallisuuden tunne, jos asiakkaitten taholta tulee uhkauksia tai jotain, ni se vaikuttaa omaan turvallisuuden tunteeseen ja siihen miten haluaa turvata omaa perhettä ja lapsia. On se tunne, että ei halua et asiakkaat tietää sun omasta henkilökohtaisesta elämästä niinku mitään”*

#### 6.5 Mitä vaaroja ja haittoja ohjaajat kokevat työssään olevan?

Työn vaaroista ja haitoista puhuttaessa nousee esiin taas ohjaajien työn luonne, jossa työskentely tapahtuu pääsääntöisesti asiakkaan kotona ja tukikäyntejä

tehdään yksin, joskin työparityöskentelyyn on aina mahdollisuus tilanteen niin vaatiessa. Työskentely-ympäristö, asiakkaan koti, on asetelmaltaan erilainen kuin esimerkiksi laitოსolosuhteissa tapahtuva työskentely, jossa naapurihuoneessa on turvana muita työntekijöitä.

*”No se fyysinen ympäristö ihan sellasenaan ja se, että toimistotyössä on viereisissä huoneissa muita ja semmonen systeemi, että muut kuulee, jos joku korottaa ääntään tai niinku muuten riehuu, mut ku me mennään yksin.”*

Erityisesti retkahdustilanteet saattavat olla arvaamattomia, varsinkin jos kyse on huumausaineista. Päähtyneet asiakkaat saattavat reagoida ohjaajaan täysin eri tavalla kuin selvin päin. Tämän lisäksi tilanteet, joissa asukkaan kotona on myös muita ihmisiä, mahdollisesti päähtyneenä, hankaloittavat asukkaan kohtaamista. Asukkaan luona olevat vieraat eivät välttämättä ymmärrä sitä, miksi ohjaaja tulee asunnolle ja saattavat kokea tilanteen uhkaavana. Tilanne on kaikkein hankalin silloin, kun ohjaaja on joutunut hakemaan avaimen TVT-asunnoilta. Avaimella meno asuntoon on aina vaaratilanne, koska koskaan ei voi tietää ketä ja missä kunnossa asunnossa mahdollisesti kohdattavat henkilöt ovat. Ohjaajien täytyy olla henkisesti varautuneita kaikkeen.

*”Jos on ollu retkahdus, mitä ei oo tienny ja sit menee asunnolle ja siel on iso porukka päähtyneitä ja sä meet sinne yksin. Pitää aina vaa muistaa, että mitä tahansa voi tapahtua ja olla sillä tavalla varuillaan, ei pelätä vaa just olla varuillaan.”*

Päähtyneen asiakkaan käytös saattaa olla aggressiivista ja uhkaavaa. Ohjaajat tiedostavat sen, että käynneillä on aina fyysisen väkivallan uhka. Ohjaajat ovat kohdanneet työssään usein henkistä väkivaltaa, jolloin asukas saattaa uhkailla, haukkua ja syyllistää ohjaajaa. Ohjaajat kokevat myös henkisesti erittäin raskaaksi tilanteet, joissa asukas uhkaa omalla itsemurhalla.

Uhkailua ja epäasiallista käytöstä tapahtuu myös puhelimitse. Ohjaajat ovat saattaneet myös kohdata seksuaalista häirintää asukkaan taholta.

*"On mul ollu aggressiivisia tilanteita päihtyneen asukkaan luona ja vaiks ei niinku tapahtunu mitään, ni vaikutukset ja tunteet semmosen jälkeen on pitkävaikutteisii ihan niinku turvallisuuden tunteeseen."*

Oman turvallisuuden ja yksityisyyden säilyttämisen vuoksi ohjaajien puhelinnumerot ja rekisterinumerot ovat salaisia.

Kotikäynneillä myös asuntojen epäsiisteys saatetaan kokea työskentelyä haittaavaksi tekijäksi. Asunnoissa leijaileva tupakansavu ja asunnon likaisuus ovat haittatekijöitä. Asunnossa liikuttaessa täytyy katsoa mihin astuu tai koskee, koska asunnossa saattaa olla lattioilla mahdollisesti ruiskuja/neuloja tms. Ohjaajat tiedostavat sen, että asukkaalla saattaa olla tarttuvia tauteja ja näin ollen tietävät suojautua, esimerkiksi pitämällä kengät jalassa, jos vaarana astua esimerkiksi neulaan. Ohjaajat kohtaavat työssään myös asukkaiden tai näiden vieraiden kotieläimiä. Erityisesti mentäessä avaimilla asuntoon, on hyvä varautua mahdollisesti aggressiivisesti käyttäytyvään kotieläimeen.

Ohjaajat viettävät työpäivinä paljon aikaa liikenteessä. Ohjaajat kokevat, että ympärivuotinen, päivittäinen ajaminen säällä kuin säällä, altistaa vaaratilanteille. Varsinkin liukkailla keleillä ajaminen lisää onnettomuusriskiä. Ohjaajat käyttävät työssään omaa autoaan, mikä saatetaan myös kokea epätydyttäväksi. Asukkaita ei kuitenkaan kuljeta enää omalla autolla, minkä ohjaajat näkevät positiivisena seikkana. Ohjaajien työ saattaa olla aikataulultaan tiukkaa ja aikaa kuluu liikenteen lisäksi parkkipaikkojen etsimiseen. Parkkipaikkoja ei ole vaikea löytää pelkästään kaupungin keskustan alueella vaan myös asuinlähiöissä vierasparkkipaikkoja on hyvin rajallisesti.

## 6.6 Mitkä tekijät lisäävät ohjaajien työhyvinvointia?

Työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä puhuttaessa voidaan lähteä liikkeelle itse työstä. Ohjaajat kokevat työhyvinvointia edistävänä tekijänä sen, että päihdetyö itsessään kiinnostaa ja kiinnostavasta työstä saatava virike pitää motivoituneena. Uuden oppiminen myös lisää motivaatiota ja tuo työiloa. Omassa työssään kehittyminen ja oman työn tulosten näkeminen on iso tekijä työhyvinvoinnissa.

*”Varmaan se, että on oikeesti kiinnostusta tätä työtä kohtaan ja mä jotenkin näen, että tää menee eteenpäin ja mä en junnaa paikallaan. Ja ylipäättään päihdehuolto kehittyy koko ajan ja sit me täs kehitetään omaa työtämme ja ite henkilökohtaisesti kehittyä omassa työssään.”*

Asukkaiden kanssa tehtyjen suunnitelmien ja osatavoitteiden saavuttamiset antavat voimia jaksaa psyykkisesti raskaassa työssä. Kaikki onnistumiset, pienetkin sellaiset, antavat ohjaajille voimavaroja työhön. Asukkaiden asioiden eteneminen on palkitsevaa myös ohjaajille. Asukkailta saatu positiivinen palaute on myös työssä jaksamista edistävä tekijä.

Ohjaajat kokevat myös itsenäisen työskentelyn ja työaikajärjestelyt positiivisena seikkana työhyvinvoinnissa. Ohjaajat pystyvät suunnittelemaan työviikon itsekseen. Itsenäinen työskentely mahdollistaa myös sen, että työtä voi tehdä omalla tavalla, tiettyjen raamien ja pelisääntöjen mukaan.

*”Mun mielestä yksintyöskentely lisää luottamuksellisen asiakassuhteen mahdollisuutta. Asiakassuhteissa tärkeätä, että on edetty yhteisen suunnitelman mukaan eteenpäin ja koettu onnistumisia. Ne on voimaa antavia, mikä ei tarkoita, että ne ei ois voinu olla vaikeita.”*

Työyhteisön sosiaalinen tuki koetaan erittäin tärkeäksi. Hyvä työporukka auttaa jaksamaan työssä. Asiakastilanteiden jakaminen työporukassa on olennainen työssä jaksamista edistävä tekijä. Työtoverit pystyvät antamaan omaa



osaamistaan muiden käyttöön ja muutenkin tukemaan kaikissa asiakastilanteissa. Tärkeää on, että muille ohjaajille voi aina soittaa ja pyytää tarvittaessa mukaan kotikäynnille. Työyhteisössä huumorilla on tärkeä työhyvinvointia lisäävä osansa.

Esimiehellä ja hänen toiminnallaan koetaan olevan tärkeä merkitys ohjaajien työhyvinvoinnissa. Ohjaajat sanovat esimiehensä auttavan ja tukevan heitä asiassa kuin asiassa. Esimiehen luokse on helppo mennä juttelemaan ja hänellä on aina aikaa pysähtyä kuuntelemaan ja kuulemaan. Esimies antaa myös palautetta työstä.

*”No mä ajattelen silleen, ni ku mä tuol minkä tahansa ratkaisun teen, ni tiedän, et mun esimies seisoo sen takana.”*

Ohjaajat mainitsevat kaikki isona tekijänä heidän työssään toimivat ulkopuoliset verkostot, jotka auttavat heitä päivittäisessä toiminnassa. Erityisesti asumis- ja päihdepalvelujen sosiaalityöntekijöiden työpanosta arvostetaan erittäin suuresti. Toimiva yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa helpottaa ohjaajien työtä ja näin ollen myös pitää yllä ohjaajien työhyvinvointia.

*”Asumis- ja päihdepalvelujen sosiaalityöntekijöille suuri kiitos, ilman heitä tää työ ois meille paljon hankalampaa.”*

Ohjaajien hyvinvointia ja siten myös työhyvinvointia eniten edistäväksi koetaan kuitenkin oma vapaa-aika. Perhe, lapset ja läheiset ihmiset ovat tärkeimpiä hyvinvointia tukevia tekijöitä. Myös harrastukset, erityisesti liikunta, vie ajatuksia pois työkuviosta. Jotta töissäkin voisi hyvin, olisi kaikki elämän osa-alueet oltava kunnossa.

*”No sanotaan, että kaverit on se ihan ehdoton ykkösjuuttu. Ja tietty tärkeetä on liikkuminen ulkona ja luonto yleensäkin. Vapaa-aika on mulle kyllä tärkeintä ja ihan perusjutut auttaa mua jaksamaan.”*

## 6.7 Miten kehittää työhyvinvointia?

Ohjaajat kokevat työnohjauksen erittäin tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Haastattelujen ajankohtana työnohjaus oli tauolla, mutta syksystä 2012 asti ne ovat olleet taas säännöllisiä. Ohjaajat kokevat ryhmätyönohjauksen tärkeäksi, mutta suurempi tarve olisi ehdottomasti myös yksilötyönohjaukselle. Ohjaajat kokevat yksilötyönohjauksen mahdollistavan paremmin henkilökohtaisten tuntemusten purkamisen. Ryhmässä ei välttämättä pystytä puhumaan kaikista asioista ja ryhmässä myös työnohjaukselle varattu aika asettaa rajoituksia. Omia akuutteja asioita ei ryhmässä välttämättä kerkeä puhumaan.

Säännöllisellä henkilöstön kouluttamisella on myös merkitystä. Ohjaajat kokevat, että heillä pitäisi olla mahdollisuus ottaa osaa useampiin koulutuksiin. Isossa organisaatiossa raha osoittautuu usein esteeksi, koska monet hyvät koulutukset ovat melko hintavia. Oman alan koulutuksiin pääseminen motivoisi työhön ja sitä kautta lisäisi työhyvinvointia.

Kehittämisen paikan ohjaajat näkevät myös Tyky-toiminnassa. Ohjaajat pitävät työkykyä ylläpitävää toimintaa tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Tällä hetkellä Tyky-toimintaa ei ole lainkaan.

*"Meil ei oo mitään Tyky-toimintaa, ku vakiintuneemmissa organisaatioissa semmosta kuitenkin aina on"*

Ohjaajat kokevat, että työyhteisössä pitäisi säännöllisesti käydä läpi yhteisiä työn pelisääntöjä. Pelisääntöjen pitäisi olla riittävän selkeitä, jotta niiden tulkinnassa ei olisi ristiriitaisuuksia. Pelisääntöjen lisäksi tärkeää olisi käydä läpi raameja, joiden puitteissa työtä tehdään. Selkeät pelisäännöt ja työn raamit myös helpottaisivat työhön perehdyttämistä ja näin ollen edistäisivät uuden työntekijän sopeutumista työhön. Erityisesti ohjaajien tavoitettavuus kaipaisi selkeämpiä rajoja.

*”Yhteiset pelisäännöt, vaiks sanotaan, että meil on ne, mut niihin pitäis aina palata. Raamei ja rajoja pitäis käydä läpi, ettei niinku ylitettäis ammatillisuuden rajoja. Ajankäyttöä pitäis systemaattisesti rajata, koska ei oo aina asiakkaallekaan hyvä, et ohjaaja on heti käytettävissä.”*

Jotta yhteisiä asioita pystyttäisiin käymään läpi, kaipaisivat ohjaajat säännöllistä viikoittaista raporttiaikaa, jossa pystyttäisiin käymään läpi asiakasasioita. Kehityskeskustelut esimiehen kanssa nähtäisiin myös tärkeinä, koska niissä voitaisiin yhdessä käydä läpi työn sisältöä ja sen mahdollisia kehityskohteita.

Isossa organisaatiossa tiedon kulkeminen eri organisaation osien välillä saattaa välillä kestää tai tarvittava tieto ei saavuta sitä tarvitsevia lainkaan. Tiedonkulkua pitäisi pystyä kehittämään siten, että kaikki tietyn asiakkaan kanssa työskentelevät työntekijät saisivat työskentelyn kannalta olennaisen tiedon riittävän nopeasti. Asiakkaan kanssa työskentelevien verkostojen eri toimijoiden välinen tiedonkulku olisi varmistettava, jotta asiakkaalle pystyttäisiin antamaan oikeanlaista apua ja tukea juuri oikeaan aikaan.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa selvitettiin Turun kaupungin päihdehuollon TALK-tukiasunto-ohjaajien työhyvinvointia kuormittavia ja työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen kohteena olivat myös ohjaajien kokemukset työnsä vaaroista ja haitoista. Tutkimuksessa kysyttiin myös ohjaajien ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

### **Työn merkitys ohjaajille**

Tutkimuksen empiirinen osa aloitettiin kysymällä työn merkityksestä ohjaajille. Vastauksissa nousi esiin työn tärkeys isona osana elämää ja taloudellisen

toimeentulon perustana. Työtä ei kuitenkaan pidetty vain tulonlähteenä vaan se saatettiin kokea myös elämää koossa pitävänä tekijänä. Palkka koettiin tärkeäksi, mutta kuitenkin sivuseikaksi. Ohjaajat kuitenkin pitivät palkkaansa pienenä työn vaativuuden nähden. Antila (2006, 63) toteaa työvoimapolitiisessa tutkimuksessaan, että julkisella sektorilla työskentelevistä selvä enemmistö pitää työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. Ohjaajat kokivat työn tuovan tiettyä säännöllisyyttä, pysyvyyttä ja riittävän haastavaa tekemistä päiviin. Ohjaajien vastauksissa on selkeä yhteneväisyys myös Luukkalan (2011, 22-25) Työhyvinvointitaitojen kirjaan, jossa hän toteaa työllä olevan suuren merkityksen ihmisen elämään sen tuodessa siihen muun muassa sisältöä, selkeän rakenteen ja rytmin ja taloudellista itsenäisyyttä työstä saatavan toimeentulon myötä.

### **Ohjaajien työhyvinvoinnin määrittely**

Ohjaajat kuvailivat vastauksissaan työhyvinvointia tunnetilaksi, joka koostuu fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä. Työhyvinvointi koetaan henkisenä ja fyysisenä hyvinvointina. Ohjaajien mielestä työssä olisi oltava helppo olla ja työstä itsestään tulisi tulla hyvä mieli. Luukkalan (2011, 32) mukaan työhyvinvointi onkin tunneperäinen asia, jos sitä tarkastellaan psykologisesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kokeminen on kuitenkin yksilöllistä (Feldt ym. 2005, 75).

Ohjaajien vastauksissa mainittiin työhyvinvoinnin koostuvan myös työn ensisijaisista rakenteista, joka sisältää muun muassa sen, miten usein ja milloin asiakkaiden kanssa pitää olla tekemisissä. Vastauksissa mainittiin kuormittavaksi tekijäksi jatkuvasti saatavilla oleminen, koska ohjaajille ei ole erillistä soittoaikaa. Yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus koettiin myös osaltaan kuormittavana tekijänä. Työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti työn sisältö ja organisointi, työyhteisön toimivuus, työolot ja työpaikan toimintatavat (Pohjonen ym. 2003, 4). Kun työssä on raamit, selkeät pelisäännöt ja tavoitteet,

pystyvät työntekijät suuntaamaan energiansa oikeaan kohteeseen, mikä osaltaan poistaa stressin aiheuttajia (Koivisto 2001, 119).

Työyhteisön tuen tärkeys työhyvinvoinnissa korostui kaikkien ohjaajien vastauksissa. Ohjaajat kokivat, että työyhteisössä pitäisi olla avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Luukkala (2011, 32) toteaa työssä jaksamisen tärkeäksi tekijäksi sen, että työntekijä saa työpaikallaan sosiaalista tukea. Hakasen (2011, 38) mukaan työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä luotetaan toisiinsa ja siihen kuuluvilla on yhteisiä tavoitteita ja siinä tuetaan ja arvostetaan toisia. Myös Manka (2007, 58) listaa hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkeiksi avoimen sisäisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen ja avuliaisuuden.

Ohjaajat olivat myös sitä mieltä, että työhyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta. Ohjaajat kokivat työn heijastuvan vapaa-aikaan ja päinvastoin, kuitenkin muistaen rajata työ ja vapaa-aika toisistaan. Rauramo (2004, 39-40) toteaaakin hyvinvoinnista puhuttaessa, että työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa siten, että yksityiselämä ja sen ongelmat vaikuttavat työhön ja itsensä toteuttamiseen ja vastaavasti työkuormitus vaikuttaa yksityiselämään.

### **Työn kuormittavat tekijät**

Työnsä kuormittavista tekijöistä puhuttaessa ohjaajat mainitsevat työtilanteiden ennakoimattomuuden. Työaikaa pitäisi pystyä varioimaan ja reagoimaan muuttuneisiin tilanteisiin nopeasti, mikä osaltaan lisää työn kuormittavuutta kiireen muodossa. Ohjaajat kokevat erityisesti päihtyneiden asiakkaiden kohtaamisen, toisin sanoen retkahdustilanteet, kuormittaviksi. Hakanen (2011, 110-111) ja Koivisto (2001, 188) mainitsivat työn kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi muun muassa hallitsemattomat muutokset, kiireen ja ihmisten kohtaamisen.

Ohjaajat tekevät kotikäyntejä pääsääntöisesti yksin asiakkaiden kotona ja ohjaajat kokevatkin yksintyöskentelyn olevan osaltaan henkisesti kuormittavaa. Myös Hakanen (2011, 110) mainitsee yksintyöskentelyn yhtenä kuormitusta

aiheuttavana tekijänä. Asunnoissa saattaa olla paikalla myös muita ihmisiä, mikä lisää tilanteen vaativuutta. Monilla asukkaista on päihdeongelman lisäksi mielenterveysongelmia, mikä lisää työn henkistä kuormittavuutta. Päähtyneiden asiakkaiden kohtaamisessa ohjaajat kokevat olevan kasvaneen fyysisen ja henkisen väkivallan uhan. Rautio (2010, 22-23) mainitsee työn henkistä kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi esimerkiksi työn epävarmuustekijät ja uhkatekijät. Luukkala (2011, 21-22) toteaa, että pystyäkseen tekemään töitä vuosia ilman liikaa kuormittumista, on työolosuhteiden oltava turvallisia, mikä pitää sisällään välittömien uhkatekijöiden poissaolon.

Ohjaajat näkevät myös ison organisaation kustannustehokkuuden maksimoinnin yhtenä kuormittavana tekijänä. Jatkuvan tehokkuuden ja taloudellisuuden optimoinnin koetaan vievän työn mielekkyyttä. Ohjaajien vastauksissa mainittiin myös organisaation tiedonkulun olevan hidasta. Isossa organisaation haittapuolena nähdään myös se, että ei aina tiedetä, mitä muut tekevät. Hakanen (2011, 110-111) ja Koivisto (2001, 188) mainitsevatkin eräiksi kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi byrokratian, johdon etäisyyden ja puutteellisen tiedonkulun. Kuormittavia tekijöitä voi löytyä siis itse työn lisäksi työn organisoinnista, työyhteisöstä tai organisaation toiminnasta (Lindström ym. 2005, 5).

Kuormitusta aiheuttavia tekijöitä voi löytyä työympäristöstä, työmenetelmistä, työvälineistä tai työtiloista (Lindström ym. 2005, 5). Ohjaajien vastauksissa työympäristön, työtilojen ja työvälineiden kuormittaviksi tekijöiksi mainitaan hieman liian pienet työtilat, rauhallisen työtilan puute ja tietokoneiden vähyys. Johtuen työ luonteesta, ohjaajat joutuvat ajamaan säällä kuin säällä ympäri Turkua, minkä ohjaajat kokevat osaltaan lisäävän työn kuormittavuutta.

### **Kuormittavien tekijöiden vaikutus ohjaajien hyvinvointiin**

Ohjaajat kokivat työn kuormittavien tekijöiden saattavan vaikuttaa omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin hetkellisenä väsymyksenä, joka pitkittyessään on voinut johtaa jopa työuupumuksen tunteeseen. Kinnunen ja Hätinä (2005, 38)

toteavat työuupumuksen kuvaavan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Pitkittyneenä työuupumus saattaa ilmetä muun muassa voimakkaana väsymisenä (Waris 2001, 29). Ohjaajien mielestä uupumus ei kuitenkaan ole aina selkeästi vain työstä johtuvaa, vaan se saattaa syntyä työn ja yksityiselämän tapahtumista. Antilan (2006, 57-58) tutkimuksessa todetaan, että 37 % vastanneista koki liiallisen kuormituksen johtuvan työn ja työn ulkopuolisten tekijöiden yhdistelmästä.

Työasiat voivat pyöriä ohjaajien mielessä vapaa-ajallakin, mikä on voinut johtaa muun muassa univaikeuksiin. Ohjaajat kokevat aggressiivisten asiakastilanteiden vaikuttavan omaan turvallisuuden tunteeseen ja heijastuvan osaltaan myös vapaa-aikaa. Oman yksityisyyden varjelemisen katsotaan lisäävän oman turvallisuuden tunnetta vapaa-ajalla. Waris (2001, 26) jakaa kuormittuvuuden lyhyt- tai pitkäkestoiseen. Lyhytkestoinen kuormittuvuus syntyy työpäivän aikana kertyneestä työn aiheuttamasta kuormituksesta, mutta pitkäkestoinen kuormittuvuus jatkuu työajan jälkeenkin ja vaikuttaa myös vapaa-aikaan. Luukkala (2011, 47) toteaaakin työn vievän suuren osan ajasta ja energiasta, mikä vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin.

### **Työn vaarat ja haitat**

Työn vaaroista ja haitoista ohjaajat nostavat esiin asukkaiden retkahdustilanteet. Ohjaajat kokevat päihtyneiden asukkaiden ja/tai asunnossa olevien vieraiden ihmisten kohtaamisen näiden kotona aina riskitekijäksi, koska päihtyneen asukkaan tai vieraan käytös saattaa olla joskus uhkaavaa ja aggressiivistakin. Päihtyneen ihmisen ymmärrys voi olla heikentynyt ja hänen voi olla vaikea ymmärtää muiden puhetta. Päihtymyksellä ja väkiväkivaltaisella käyttäytymisellä on selkeä yhteys. (Holmberg 2008, 203-206.)

Työssään ohjaajat ovat kohdanneet usein henkistä väkivaltaa, mikä ilmenee uhkailuna, haukkumisena ja syylistämisena. Päihtyneen aggressiivisuus voikin ilmetä kielteisenä suhtautumisena ihmisiin ja asioihin ja he saattavat kiroilla, solvata, uhkailla ja syytellä (Holmberg 2008, 206-207). Vaaroiksi ja haitoiksi

ohjaajat mainitsevat myös asuntojen likaisuuden ja tupakansavun ja yleisesti epäsiisteyden. Ohjaajat tiedostavat tarttuvien tautien mahdollisuuden ja osaavat suojautua esimerkiksi lattioilla olevilta neuloilta/ruiskuilta. Ohjaajat kokevat myös päivittäisen ajamisen liikenteessä altistavan vaaratilanteille.

### **Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä**

Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi ohjaajat mainitsevat itse työn kiinnostavuuden. Ohjaajat kokevat päihdetyön virikkeellisyyden lisäävän työmotivaatiota ja näin ollen lisäävän työniloa. Päihdetyön haastavuus vaatii ohjaajilta uuden oppimista ja kehittymistä omassa työssään. Luukkala (2011, 26) toteaaakin työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi sen, että työn täytyy olla mielenkiintoista, jotta sen kautta voi oppia uutta ja tuntea itsensä hyödylliseksi. Ohjaajat mainitsevat tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnissa oman työn tulosten näkemisen konkreettisesti. Asukkaiden asioiden eteneminen ja pienetkin onnistumiset työssä antavat ohjaajille voimavaroja. Hakasen (2011, 32) mukaan perustarpeitamme tyydyttävä työ tuottaa hyvinvointia, koska ihminen pystyy kohtaamaan uusia haasteita ja saamaan aikaan myönteisiä tuloksia ja tätä kautta kokemaan onnistumisen tunteita.

Ohjaajien työhyvinvoinnissa tärkeä rooli on myös itsenäisellä työskentelyllä ja työaikajärjestelyillä, koska työtä voi tehdä omalla tavalla tiettyjen raamien ja sovittujen pelisääntöjen mukaan. Koivisto (2001, 119) toteaa, että ihmisellä pitäisi olla selkeät pelisäännöt, raamit ja tavoitteet työssään, jotta hän pystyisi suuntaamaan energiaa oikeisiin kohteisiin, mikä osaltaan poistaa stressin aiheuttajia. Hakasen (2011, 38) mukaan työn itsenäisyys tuottaa itsessään hyvinvointia, koska ihmisellä on mahdollisuus tehdä omia ratkaisuja työnsä suhteen, mikä lisää hänen motivaatiotaan.

Itsenäisen työskentelyn tärkeänä tukena ohjaajat pitävät kuitenkin toisia tukevaa ja toimivaa työyhteisöä. Ohjaajien mielestä se, että pystyy jakamaan asiakastilanteita työyhteisössä, on tärkeä työssä jaksamista edistävä tekijä. Työyhteisöllä onkin merkittävä rooli hyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikalla



(Ojanen & Tarkkonen 2011, 4). Manka (2007, 58) mainitsee hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkeiksi muun muassa avoimen vuorovaikutuksen, luottamuksen ja avuliaisuuden.

Myös esimiehen toiminnalla on ohjaajien mielestä iso vaikutus työhyvinvointiin. Ohjaajat kokevat, että oman esimiehen puoleen on helppo kääntyä ja hänellä on aina antaa aikaa keskusteluun. Esimiehen palaute koetaan myös tärkeäksi. Ojanen ja Tarkkonen (2012, 4) toteavat, että esimiehen tuella on suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työssä jaksamisen edistämiseksi tärkeää on, että työntekijä saa työpaikallaan sosiaalista tukea, erityisesti esimieheltään (Luukkala 2011, 39).

Ohjaajat nostavat tärkeäksi työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi myös toimivat yhteistyöverkostot ja erityisesti yhteistyön asumis- ja päihdepalvelujen sosiaalityöntekijöiden kanssa. Ohjaajat kokevat yhteistyön toimivan hienosti sosiaalityöntekijöiden kanssa, mikä osaltaan helpottaa ohjaajien työtä. Työhyvinvoinnin sosiaalinen ulottuvuus pitää sisällään yhteistyön, johon kuuluvat yhteistyökumppanit, työtoverit, esimiehet ja asiakkaat (Luukkala 2011, 19).

Tärkeimmäksi omaa hyvinvointia ja näin myös työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi ohjaajat asettavat kuitenkin oman vapaa-ajan. Perhe ja läheiset ovat tärkeimpiä hyvinvointia tukevia tekijöitä. Vapaa-ajan harrastukset ja erityisesti liikunta, auttavat jaksamaan paremmin töissä. Vapaa-ajan rentoutumisella onkin suuri vaikutus työntekijän stressistä vapautumisessa (Luukkala 2011, 32). Ohjaajat kokevat, että kaikki elämän osa-alueet tulisi olla kunnossa, jotta töissäkin voisi hyvin. Rauramo (2004, 39-40) toteaa, että hyvinvointia pitäisi tarkastella kokonaisvaltaisesti, jossa työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa. Yksityiselämä vaikuttaa työhön, oppimiseen ja itsensä toteuttamiseen ja toisaalta työkuormitus vaikuttaa yksityiselämään. (Rauramo 2004, 39-40.)

## **Työhyvinvoinnin kehittäminen**

Ohjaajat pitävät työnohjausta erittäin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työnohjausta, jossa ohjattavana voi olla yksilö, työpari tai ryhmä, voidaan pitää ammatillisen kehittymisen edellytyksenä ihmissuhdetyössä ja merkittävänä tekijänä työssä jaksamisessa (Havio ym. 2008, 233). Ryhmätyönohjausta pidetään hyvänä, mutta ohjaajat kokevat tarvetta yksilötyönohjaukseen, koska tämä mahdollistaisi paremmin omien henkilökohtaisten tunteiden purkamisen. Päihdetyössä tärkein työväline on oma persoona, joten oma jaksaminen edellyttää itsestä ja omasta persoonastaan huolehtimista. Työnohjauksen tavoitteena on ammattitaidon lisääntyminen, henkinen kasvu, tunne-elämän ja ammatillisuuden tukeminen, selkeyttäminen ja vahvistaminen. (Havio ym. 2008, 233.)

Ohjaajien mielestä heidän pitäisi pystyä ottamaan osaa useampiin koulutuksiin, koska niiden nähdään lisäävän työmotivaatiota ja sitä kautta edistävän työhyvinvointia. Manka (2007, 58) toteaa, että hyvinvoivassa työyhteisössä tarjotaan yksilölliset kehittymismahdollisuudet kaikille ja yleinen ilmapiiri on muutenkin oppimista suosiva.

Myös tyky-toiminnassa ohjaajat näkevät kehittämistä. Ohjaajat pitävät työkykyä ylläpitävää toimintaa tärkeänä hyvinvointia edistävänä tekijänä, mutta tällä hetkellä sitä ei ole lainkaan. Mattila (2011, 5) toteaa yhtenä työyhteisön hyvinvointia tukevana käytäntönä juuri tyky-toimintaan panostamisen. Rauramo (2004, 29-31) kuvaa tyky-toimintaa työn, työolojen, työyhteisön sekä työntekijän hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen tähtäävänä, jatkuvana toimintana.

Ohjaajien mielestä työyhteisössä pitäisi käydä säännöllisesti läpi työn raameja ja yhteisiä pelisääntöjä, jotta niiden tulkinnassa ei olisi ristiriitaisuuksia. Koivisto (2001, 118-119) toteaa, että esimiehen pitää osallistaa alaisiaan yhteiseen keskusteluun, jossa saadaan selkeät pelisäännöt, raamit ja tavoitteet työlle ja käydään läpi toimintavapaudet työn raamien sisällä. Ohjaajat kaipaavatkin säännöllistä viikoittaista raporttiaikaa, jossa yhteisiä asioita voitaisiin käydä läpi.

Säännölliset osastopalaverit edistävät osaltaan työyhteisön hyvinvointia (Mattila 2011, 5).

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön lopuksi arvioin tutkimuksen prosessia ja siinä tehtyjä valintoja. Pohdin myös tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

Opinnäytetyöni lähtökohtana oli oma kiinnostus päihdetyöhön ja erityisesti päihdehuollon asumispalveluihin. Opinnäytetyössäni tutkin päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien työssä jaksamista ja työn kuormittavia tekijöitä. Opinnäytetyön tekopaikka oli minulle selkeänä mielessä jo pitkään, mutta itse idean löytäminen oli hankalaa. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 60) toteavatkin, että juuri aiheen valinta on tärkeimpiä ja haasteellisimpia tehtäviä tutkielman kirjoittajalle ja lopullinen aihe syntyy useiden neuvottelu- ja harkintavaiheiden jälkeen. Itsekin kävin useaan otteeseen keskusteluja TALK-ohjaajien kanssa mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta, kunnes löysimme kaikkia osapuolia kiinnostavan aiheen. Tukiasunto-ohjaajien mielestä oli hienoa, että joku kiinnittää huomiota heidän työhönsä ja samalla nostaa esiin heidän työnsä vaativuutta. Tutkijan onkin syytä pohtia miksi tutkimusta tehdään ja kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Edelleen Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 60) korostavat hyvän tutkimusaiheen olevan pohja hyvälle tutkimukselle. Olen tästä samaa mieltä, ja ainakin itselläni suuri kiinnostus tutkittavaan aiheeseen, lisäsi motivaatiota työn tekemisen suhteen.

Tutkimusaiheen selkiydyttyä kävimme ohjaajien kanssa yhdessä läpi tutkimuksen aikataulua ja sen toteutusta. Haastattelujen ajankohdat tarkentuivat sen jälkeen, kun tutkimuslupa oli saatu Turun kaupungin sosiaalityön tulosalueen johtajalta. Ohjaajien hyväksyttyä tutkimustehtäväni täsmensin vielä kuitenkin kaikille, että osallistuminen oli tietysti vapaaehtoista. Tutkijan on

selvitettävä tutkittaville tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät. Tutkimuksen pitää myös olla vapaaehtoista, yksilöillä on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta. (Soininen 1995, 129.)

Tutkittavan ryhmän pienuudesta johtuen korostin ohjaajille, että heidän nimiään ei tutkimuksessa mainita ja tutkimuksen tuloksissa ei eritellä jokaisen vastauksia erikseen, vaan nostetaan esiin kaikkien vastauksien yhteneväisiä teemoja. Toki tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota myös vastauksien pienempiin yksityiskohtiin, mutta ilman, että niitä voi suoraan kohdistaa tiettyyn vastaajaan, minkä vuoksi tutkimuksen tulososan suorissa lainauksissa ei ole eritelty vastaajaa. Haastatteluissa nousikin esiin erilaisia henkilökohtaisia tuntemuksia työhyvinvoinnista ja halusin tietysti saada ne tutkimusta lukevien tietoisuuteen. Soininen (1995, 129-130) toteaa, että tutkimuksessa pitää pystyä takaamaan siihen osallistuvien oikeudet ja hyvinvointi. Tutkimuksessa kerättävien tietojen on oltava luottamuksellisia ja osallistujilla on oikeus pysyä tuntemattomina. Tutkijan on oltava vastuuntuntoinen tutkittavaa kohtaan ja ymmärrettävä ihmisarvon ja loukkaamattomuuden tärkeys omassa tutkimuksessaan. (Soininen 1995, 129–130.)

Haastattelutilanne oli luonteva ja haastattelut sujuivat hyvin. Tähän vaikutti varmasti se seikka, että ohjaajat olivat minulle jo ennestään tuttuja aiemman opintojen työharjoittelujakson kautta. Itselläni oli tunne, että ohjaajat kokivat tilanteen turvalliseksi ja he vastasivat kysymyksiin avoimesti. Teemahaastattelun rungon avulla haastattelua oli helppo viedä eteenpäin. Mielestäni sain teemahaastatteluilla kerättyä riittävästi aineistoa tutkimuksen toteuttamiseksi. Haastattelut oli tallennettu digitallentimeen, josta haastattelujen purku oli helppoa, joskin aikaa vievää.

Haastatteluaineiston analyysin jälkeen keskityin tutkimuksen tuloksiin ja niistä vedettäviin johtopäätöksiin. Analyysimenetelmien jälkeen ei riitä, että tutkija vain kirjoittaa puhtaaksi analyysin tulokset. Lukija ei pysty päättelämään tutkimuksen lopullisia päätelmiä, jos tutkija vain esittää oman yhteenvedon keräämästään aineistosta. (Ryen 2004, 131.) Tutkimus jää kesken, jos se pysähtyy pelkkiin analyyttisiin johtopäätöksiin (Ruusuvuori ym. 2010, 29). Tuloksia on selitettävä

ja tulkittava. Tulkinnessa tutkija pohtii analyysinsä tuloksia ja tekee niistä johtopäätöksiä. Tulkinta myös pyrkii selkiyttämään aineistosta nousevia merkityksiä. On kuitenkin muistettava, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimus on tulkinnallista. Tutkija tulkitsee tutkittavan tulkintoja ja lukija tulkitsee tutkijan tulkintoja. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 151.) Kävin litteroitua aineistoa läpi useaan otteeseen, jotta pystyin saamaan aikaan selkeitä johtopäätöksiä tutkimustuloksista. Haastatteluaineisto ei kuitenkaan tule koskaan loppuun tulkituksi, minkä vuoksi pikkutarkastikin analysoitua aineistoa on tarpeen käydä läpi useaan kertaan (Ruusuvuori ym. 2010, 29).

Tulkintaa voi pitää onnistuneena, jos lukija, joka omaksuu saman näkökulman kuin tutkija, pystyy löytämään tekstistä ne asiat, jotka tutkijakin löysi, riippumatta siitä, onko hän näkökulmasta samaa mieltä vai ei (Hirsjärvi & Hurme 2011, 151). Mielestäni onnistuin kokoamaan tutkimuskysymyksiini selkeät vastaukset ja tulkitsemaan niitä tutkimuksen johtopäätöksissä. Tulkinnessa tutkijan tulisikin pyrkiä laatimaan synteesejä, jotka kokoavat yhteen tutkimuksen pääseikat ja antavat vastaukset tutkimuksessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin, mikä tutkimuksen lopullisena tavoitteena onkin (Hirsjärvi ym. 2007, 214).

Laadullisen tutkimuksen raportointi ei etene välttämättä samalla tavoin kuin kvantitatiivisissa tutkimuksissa, mutta selkeyden vuoksi tutkimusraportti on yleensä syytä kirjoittaa perinteisen tutkimusraportin muotoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 150). Oman opinnäytetyön raportoinnissa pyrin sen rakenteen johdonmukaisuuteen ja selkeyteen, samalla noudattaen opinnäytetyön raportoinnin ohjeistusta. Kävin tekstiä läpi ja muokkasin sitä useaan kertaan ja pyrin saamaan tekstistä kiinnostavan ja helposti luettavan. Tutkimustekstin tulisi olla oikeakielistä, täsmällistä, tiivistä, selkeää, elävää ja havainnollista (Pihlaja 2001, 60). Sisällön tulee edetä loogisesti aiheen ideoinnista päättyen tutkimustuloksiin, johtopäätöksiin ja niiden pohdintaan. Kirjoittaminen ei ole vain tulosten raportoimista. Raportti muotoutuu usean kirjoittamiskerran ja hiomisen jälkeen. Kirjoittamisen voisi katsoa olevan ennen kaikkea korjaamista, oman

tekstinsä analysoimista ja hiomista. Hyvin harva pystyy tuottamaan valmista tekstiä kertakirjoittamisella. (Alasuutari 2011, 280.)

Olen pyrkinyt koko tutkimuksen ajan olemaan tarkka ja huolellinen ja tutkimuksen raportoinnissa olen yrittänyt esittää tutkimuksen kulun mahdollisimman läpinäkyvästi ja rehellisesti. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisääkin tarkka selostus tutkimuksen eri vaiheista (Hirsjärvi ym. 2007, 216). Opinnäytetyön raportin kirjoittamisessa, kuten koko tutkimuksenkin teossa, kannattaa olla huolellinen. Raportti pitää olla kirjoitettu niin, että aiheesta mitään tietämätönkin lukija pääsee sisälle aiheeseen ja pystyy näkemään miten tutkimus on edennyt ja mitä sen tulokset ovat. Lukijan täytyy pystyä arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 236.)

Puhuttaessa tutkimusmenetelmien luotettavuudesta, törmätään termeihin validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kuvaa tutkimuksen pätevyyttä ja reliabiliteetti tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa näiden käsitteiden käyttöä on kuitenkin kritisoitu, lähinnä siksi, että ne vastaavat enemmän määrällisen tutkimuksen tarpeita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta pitää pystyä arvioimaan, mutta siihen ei varsinaisesti löydy yksiselitteisiä ohjeita. Oman tutkimuksensa luotettavuutta silmälläpitäen onkin hyvä muistaa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimuksen ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132,140.)

## LÄHTEET

Ahola, K.; Hakola, T.; Hopsu, L.; Leino, T.; Leskinen, T.; Oksa, J.; Takala, E-P.; Vorne, J. & Vuokko, A. 2010. Työkuormitusta arvioimalla ja säätelemällä voidaan edistää hyvinvointia työssä. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 30-35.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4., uudistettu painos. Tampere: Vastapaino

Antila, J. 2006. Työpoliittinen tutkimus. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Helsinki: Työministeriö.

Asumisen rahoitus- ja Kehittämiskeskus 2012. Asunnottomat 2011 (selvityksiä 1/2012). [viitattu 8.3.2012] Saatavissa <http://www.ara.fi> > tilastot> ARAn selvitykset.

Dahl, P. & Hirschovits, T. 2002. Tästä on kyse. Tietoa päihteistä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Hakapaino Oy.

FEANTSA. 2010. Homelessness and homeless policies in Europe. Lessons from research. [viitattu 5.3.2012] Saatavissa <http://www.feantsa.org>.

Feldt, T.; Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75-94.

Granfelt, R. & Hynynen, R. 2005. Johtopäätöksiä. Teoksessa Hynynen, R. (toim.) Asuntoja ja tukea asunnottomille. Helsinki: Ympäristöministeriö, 159–163.

Hakala, J. 2010. Tutkimusmenetelmän valinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 12–25.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Holmberg, J. 2008. Päihdehoitotyön erityisosaamista vaativia tilanteita. Teoksessa Havio, M.; Inkinen, M. & Partanen, A. (toim.) Päihdehoitotyö. 5., uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 200-216.

Heinonen, J. 1997. Tukiasuminen. Helsinki: Sininauhaliitto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hynynen, R. 2005. Taustaa. Teoksessa Hynynen, R. (toim.) Asuntoja ja tukea asunnottomille. Arviointi tuetun asumisen toimintamalleista. Helsinki: Ympäristöministeriö, 7-8.

Juurinen, P. & Virtanen-Olejniczak, K. 2008. Asunnottomuuden ytimessä. Teoksessa Hirvilammi, T. & Laatu, M. (toim.) Toinen vääräkirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Helsinki: Kela, 141-155.

Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38-55.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointia työssä. Teoksessa Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13-37.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.

Kokko, K. 2007. Aidan toisella puolella. Asunnottomuus ja perustulo. Teoksessa Hintikka-Varis, S. (toim.) Sisällä vai ulkona. Kohti perustuloa? Helsinki: Kansallinen sivistysliitto ry, 123-138.

Kärkkäinen, S-L.; Hannikainen, K. & Heikkilä, I. 1998. Asuntoja ja palveluja asunnottomille: Historiaa ja nykypäivää. Helsinki: Stakes.

Lehtonen, L. & Salonen, J. 2008. Asunnottomuuden monet kasvot. Helsinki: Ympäristöministeriö.

Lindström, K.; Elo, A.; Hopsu, L.; Kandolin, I.; Ketola, R.; Lehtelä, J.; Leppänen, A.; Mukala, K.; Rasa, P. & Sallinen, M. 2005. Työkuormituksen arviointimenetelmä Tikka. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.

Manninen, M. & Tuori, T. 2005. A-klinikkasäätiön tuettu asuminen. Teoksessa Hynynen, R. (toim.) Asuntoja ja tukea asunnottomille. Helsinki: Ympäristöministeriö, 9-26.

Mattila, L. 2011. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 3., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005. Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167-199.

Merikallio, A. 2005. Loppuun ei tarvitse palaa. Helsinki: Talli Koto-Kolmio.

Mielenterveys- ja päihdepalvelut Turussa. 2011. Turku: Turun sosiaali- ja terveystoimi.

Murto, L. 2009. Luja sosiaalinen eetos. Moniammatillisen päihdetyön kivijalka nyt ja tulevaisuudessa. Teoksessa Kaipio, K. & Ruisniemi, A. (toim.) Ihan oikea ihme. Kirjoituksia päihdetyöstä. Hyvinkää: Vapaan alkoholistihuollon kannatusyhdistys, 11-21.

Mäkikangas, A.; Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U.; Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-73.

Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Ruusuvaara, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 432-445.

Ojanen, P. & Tarkkonen, J. 2012. Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta työssä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.



Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 15-21.

Partanen, A. 2003. Päätteet ja yhteiskunta. Teoksessa Inkinen, M.; Partanen, A. & Sutinen, T. Päihdehoitotyö. 2., uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 84-93.

Pihlaja, J. 2001. Tutkielmaa tekemään. Lahti: Soceda

Pohjonen, T.; Murtonen, M.; Toikka, T. & Tamminen, A. 2003. Työhyvinvointia hoiva- ja hoitotyöhön. Työprosessien kuvaaminen ja vaarojen arviointi työn kehittämisen välineenä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Päihdepalvelujen laatusuosituks. 2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rautio, M. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: työhyvinvointifoorumi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22-29.

Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J.; Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9-36

Ryen, A. 2004. Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier. Malmö: Liber

Salo, R. 2003. Tukiasuminen. Teoksessa Salo, R. (toim.) Pidä minusta kiinni. Tukiasumisen, päiväkeskustoiminnan ja työllistämisen kehittämisen opas. Helsinki: Sininauhaliitto, 39-42.

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun Yliopisto

Suhonen, H. 2009. Tukiasumisesta perustaa elämänhallinnalle. Lehdessä Tiimi- päihdealan erikoislehti 2/2009, 18-20.

Sutinen, T.; Partanen, A. & Havio, M. 2003. Ihmisen riippuvuuskäyttäytyminen. Teoksessa Teoksessa Inkinen, M.; Partanen, A. & Sutinen, T. Päihdehoitotyö. 2., uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 26-33.

Swärd, H. 2008. Hemlöshet. Lund: Studentlitteratur.

Syrjälä, L.; Ahonen, S.; Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

TALK-väliraportti 1.6.2011. 2011. Turku: Peruspalvelulautakunta.

Turun kaupungin päihdepalvelujen tilinpäätös 2010. 2011. Turku: Turun kaupungin päihdetyön yhteistyöryhmä.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

## HAASTATTELU

Lehmus, Pasi. Sirkkalan päiväkeskuksen johtaja. 3.2.2012 Sirkkalan päiväkeskus.

<b>Turun kaupunki</b>	<b>§</b>	<b>Päätöspöytäkirja</b>	<b>1</b>
Sosiaali- ja terveystoimi, sosiaalityön palvelut			
Tulosaluejohtaja	12	16.05.2012	

5974-2012 (019)

**Tutkimuslupa - Marko Jokio**

Maaret Paatonen:

Turun ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Marko Jokio anoo tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten aiheenaan "Päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien työhyvinvointi".

Marko Jokion tarkoituksena on opinnäytteessään tutkia Talk -ohjaajien työ-  
säljaksamista, työn kuormittavuutta ja selviytymiskeinoja. Työnsä Jokio on  
päättänyt rajata Talk -hankkeen ohjaajiin, koska he tekevät työtä pääasiassa  
yksin ja hajautetusti ympäri Turkuja sijaitsevilla tukiasunnoissa. Opinnäyte-  
työn keskeisiä käsitteitä ovat asunnottomuus, tuettu asuminen, päihdetyö,  
työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työn kuormittavuus. Marko Jokio suorit-  
taa suuntaavien opintojen työharjoittelujakson Sirkkalan päiväkeskuksessa  
Talk – toiminnassa kevään ja syksyn 2012 aikana.

Tutkimuksen tekotapana on teemahaastattelu tutkimusrunkoon nojautuen. Ai-  
neiston kerätään nauhoitettavien haastattelujen avulla kevään harjoittelujak-  
son aikana. Tutkimusmenetelmänä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi.  
Opinnäytetyön aikataulun mukaan tutkimussuunnitelma on tehty maaliskuus-  
sa, aineisto kerätään touko-heinäkuussa ja tutkimuksen arvioitu valmistu-  
misajankohta on marraskuussa 2012.

Liite

Tutkimuslupa-anomus, Tutkimussuunnitelma (pa-  
perisena) ja Sitoumus Turun sosiaali- ja terveys-  
toimissa tutkimusta tekeväille

Päätös

Päätän myöntää tutkimuslupan Marko Jokiolle seuraavin ehdoin

- tutkimuksessa noudatetaan seuraavia salassapitovelvollisuuslakeja: laki  
sosiaalikeskuksen asiakkaan asemasta ja oikeuksista 14§, laki viranomai-  
sen toiminnan julkisuudesta 24§ kohta 25 sekä henkilötietolaki 11§
- tutkimuksen käytännön menettely- ja järjestelytavoista sovitaan Sirkkalan  
päiväkeskuksen johtaja Pasi Lehmuksen kanssa
- tutkimuksesta on sen valmistuttua luovutettava yksi kappale Turun sosiaa-  
li- ja terveystoimen käyttöön

  
Leila Visa  
tulosaluejohtaja  
390005

Jakelu

ao Jokio Marko  
tied Lehmus Pasi  
tied Paatonen Maaret



# TEEMAHAASTATTELU TALK-OHJAAJILLE

## 1. Miten määrittelet työhyvinvoinnin käsitteen?

- Mitä työ merkitsee sinulle?
- Mistä eri tekijöistä oma työhyvinvointi muodostuu?
- Liittyykö työhyvinvointi pelkästään työhön?
- Oman osaamisen ja työn vaatimusten tasapaino?
- Riittävä sosiaalinen tuki?

## 2. Mitkä tekijät työssäsi koet kuormittaviksi?

- Organisaatiossa
- Työyhteisössä
- Työympäristössä
- Asiakasryhmässä
- Kotikäynneillä
- Työssä itsessään
- Työskentelytavoissa

## 3. Miten nämä kuormittavat tekijät vaikuttavat omaan hyvinvointiisi?

- Fyysisesti?
- Psyykkisesti?
- Onko sinulla ollut tunne työuupumuksesta?
- Onko sinulla ollut terveydellisiä ongelmia työn kuormittavuuden vuoksi?
- Vaikuttaako työn kuormittavuus vapaa-aikaasi ja päivittäin?

**4. Mitä vaaroja ja haittoja koet työssäsi olevan?**

- Kotikäynneillä
- Työympäristössä
- Vaikuttaako työn haitat ja vaarat vapaa-aikaan?

**5. Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointiasi?**

- Itse työssä
- Työyhteisössä
- Työympäristössä
- Vapaa-ajalla

**6. Miten kehittäisit organisaation ja työyhteisön toimintaa ja työsi sisältöä työhyvinvoinnin lisäämiseksi?**